

**PENGARUH KESEJAHTERAAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA UPTD PEMELIHARAAN JALAN MAJENANG**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:  
**TITA KOMALA**  
**NIM. 1423203082**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tita Komala  
NIM : 1423203082  
Jenjang : S.1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah  
Program Studi : Ekonomi Syari'ah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada  
UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 10 Juli 2020

Saya yang menyatakan,



Tita Komala  
NIM. 1423203086

IAIN PURWOKERTO



## PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

### PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PEMELIHARAAN JALAN MAJENANG

Yang disusun oleh Saudari **Tita Komala NIM 1423203082** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa** tanggal **11 Agustus 2020** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, MM  
NIP. 19680403 199403 1 004

Sekretaris Sidang/Penguji

Sarpini, M.E.Sy.  
NIP. 19830404 201801 2 001

Pembimbing/Penguji

Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 19730921 200212 1 004

**IAIN PURWOKERTO**

Purwokerto, 26 Agustus 2020

Mengetahui/Mengesahkan  
Dekan



**Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.**  
NIP. 19730921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada,  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Purwokerto  
di-  
Purwokerto.

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Saudara Tita Komala NIM 1423203082 yang berjudul:

**Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD  
Pemeliharaan Jalan Majenang**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi (S.E).

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Purwokerto, 20 Juli 2020

Pembimbing,



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 19730921 200212 1 004

## **MOTO**

We can't go back and make a new beginning.  
But, we can start today and make a new ending.

Some are born great, some achieve greatness,  
and some have greatness thrust upon them.

-William Shakespeare-



## **PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PEMELIHARAAN JALAN MAJENANG**

Tita Komala

NIM. 1423203082

Email: [tittakomala@gmail.com](mailto:tittakomala@gmail.com)

Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

### **ABSTRAK**

UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang merupakan salah satu unit pelaksana teknis dibawah Dinas PUPR Kabupaten Cilacap. UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang memiliki 30 pegawai yang terdiri dari 22 orang berstatus PNS dan 8 orang Tenaga Harian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi terhadap kinerja pegawai. Menurut buku Malayu SP Hasibuan menyatakan bahwa pemberian kesejahteraan terhadap pegawai secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode deskriptif-kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan yaitu dengan terjun langsung untuk membagikan kuisioner kepada seluruh pegawai, melakukan observasi, dokumentasi dan wawancara. Uji instrument yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji T.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa adanya pengaruh kesejahteraan secara simultan yang didalamnya termasuk dimensi ekonomis, fasilitas dan pelayanan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan hasil uji F yaitu diperoleh F hitung sebesar  $6.114 > F$  tabel 2.96 dengan signifikansi sebesar 0.020. Dari ketiga variabel tersebut, yang paling berpengaruh adalah dimensi fasilitas dengan nilai T hitung  $4.765 > T$  tabel 2.056 sedang dimensi pelayanan T hitung sebesar  $1.536 < T$  tabel 2.056 yang artinya dimensi pelayanan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil olah data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen kesejahteraan secara keseluruhan dan bersama-sama yang termasuk didalamnya dimensi ekonomis, fasilitas dan pelayanan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan diantara ketiga variabel independen tersebut yang paling berpengaruh adalah dimensi fasilitas. Sedangkan untuk dimensi pelayanan tidak berpengaruh. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pihak manajemen harus memperhatikan faktor kesejahteraan yang diberikan bagi pegawainya dan melakukan evaluasi terhadap faktor pelayanan yang diberikan.

Kata kunci : Kesejahteraan, Ekonomis, Fasilitas, Pelayanan, Kinerja.

# **THE AFFECT OF WELFARE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE TECHNICAL IMPLEMENTATION UNIT OF THE MAJENANG ROAD MAINTENANCE OFFICE**

Tita Komaala

NIM. 1423203082

Email: [tittakomala@gmail.com](mailto:tittakomala@gmail.com)

Study Programs of Sharia Economic, Islamic Economic and Bussiness Faculty  
State Institute of Islmic Studies (IAIN) Purwokerto.

## **ABSTRACT**

The Technical Implementation Unit of the Majenang Road Maintenance Office is one of the implementing units under the Cilacap Regency Public Works and Spatial Planning Office. This unit has 30 employees consisting of 22 civil servants and 8 daily workers. The purpose of this study is to determine the effect of welfare provided by the organization on employee performance. According to the Hasibuan book, it is stated that the provision of welfare to employees indirectly affects employee performance.

The research used in writing this thesis is a descriptive-quantitative method with the type of field research that is by plunging directly to distribute questionnaires to all employees, making observations, documentation and interviews. The test instrument used was the validity and reliability test. And the data analysis method used is multiple linear regression analysis with the F test and T test.

Based on the results of research can be seen that there is a simultaneous influence of welfare which includes economic, facilities and services dimensions on employee performance. Evidenced by the results of the F test that is obtained F count of  $6.114 > F$  table 2.96 with a significance of 0.020. Of the three dimensions, the most influential is the facilities dimensions with a calculated T value of  $4.765 > T$  table 2.056 while the service dimensions T count is  $1.536 < T$  table 2.056, which means the service dimensions has no effect on employee performance.

From the results of the data processing it can be concluded that the overall independent welfare variable and together which includes economic, facility and service dimensions affect the employee performance as dependent variable. While among the three independent variables the most influential is the facility dimension. While the service dimensions has no effect. To improve employee performance, management must pay attention to the welfare factor provided to its employees and evaluate the service factor provided.

Keyword : Welfare, Economical, Facilities, Service, Performance.

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		
ب	Bā'	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ت	Tā'	b	be
ث	Šā'	t	te
ج	Jīm	š	es (dengan titik di atas)
ح	Hā'	j	je
خ	Khā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
د	Dāl	kh	ka dan ha
ذ	Ẓāl	d	de
ر	Rā'	z	zet (dengan titik di atas)
ز	zai	r	er
س	sīn	z	zet
ش	syīn	s	es
ص	šād	sy	es dan ye
ض	ḍād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ع	'ain	z	zet (dengan titik di bawah)
غ	gain	‘	koma terbalik di atas
ف	fā'	g	ge
ق	qāf	f	ef
ك	kāf		qi



ل	lām	q	ka
م	mīm	k	el
ن	nūn	l	em
و	wāw	m	en
هـ	hā'	n	w
ء	hamzah	w	ha
ي	yā'	h	apostrof
		`	Ye
		Y	

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
علة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliā'</i>

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----◌-----	Fathah	Ditulis	A
-----◌-----	Kasrah	ditulis	i
-----◌-----	Ḍammah	ditulis	u
فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	ditulis	<i>ḏukira</i>
يذهب	Ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جاهلية	ditulis	<i>Ā</i>
	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati تَنسَى	ditulis	<i>ā</i>
	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + ya' mati كَرِيم	ditulis	<i>ī</i>
	ditulis	<i>karīm</i>
4. Dammah + wawu mati فُرُوض	ditulis	<i>ū</i>
	ditulis	<i>furūd</i>

### F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>Ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wawu mati قَوْل	ditulis	<i>au</i>
	ditulis	<i>qaul</i>

### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْنَشْكُرْتُمْ	ditulis	<i>La'in syakartum</i>

### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

الْقُرْآن	ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
الْقِيَاس	ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>Asy-Syams</i>

### I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذو الفروض	Ditulis	<i>Żawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Sholawat serta Salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat-sahabatnya dan para pengikut beliau yang telah dengan ikhlas memeluk agama Allah SWT dan mempertahankannya sampai akhir hayat. Alhamdulillah, Skripsi yang penulis beri judul "Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang" ini dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Oleh karna itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., Rektor IAIN Purwokerto.
2. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I IAIN Purwokerto.
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II IAIN Purwokerto
4. Dr. H. Sulkhan Chakim, S.Ag., M.M., Wakil Rektor III IAIN Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto sekaligus sebagai Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.
7. H. Sochimim, Lc., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik, karena nasehat beliau saya mampu bertahan sampai pada saat ini.
8. Segenap Dosen dan Staf Administrasi IAIN Purwokerto.
9. Kedua orang tua yang sangat saya cintai dan hormati, Ayahanda Kusyanto dan Ibunda Kustiawati dan juga adik yang sangat saya sayangi, Talita Dwi Agustin terima kasih atas motivasi dan bimbingannya, do'a dukungannya serta

terimakasih atas semua perhatiannya dan kasih sayangnya yang telah diberikan selama ini.

10. Semua teman seperjuangan tanpa terkecuali yang telah memberikan motivasi dan bantuan sehingga terwujudnya skripsi ini, terutama kepada Palupi, Siti, Diana, Gesti dan Meida.
11. *And finally, special thanks to K-pop Idols as my support system which still keeps me sane in the conditions that can be too stressful for me.*

Semoga segala bimbingan dan bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amal hasanah, masalah dan mendapatkan ridlo dari Allah SWT dengan teriring doa Alhamdulillah Jazakumulloh Khoiro.

Sebagai penutup penulis menyadari bahwa masih banyak kekhilafan dan kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun dari para pembaca demi lebih sempurnnya Skripsi yang penulis susun ini. Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat berguna, bermanfaat, barokah, masalah di Dunia dan di Akhirat. Amin.

Purwokerto, 20 Juli 2020

Penulis



Tita Komala

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.....	5
Tabel 1.2	Daftar Ketidakhadiran Pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang .....	7
Tabel 1.3	Fasilitas dan Peralatan Penunjang Kegiatan.....	7
Tabel 1.4	Ukuran Kinerja Pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Umur .....	52
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	53
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kesejahteraan .....	54
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Independen Ekonomis .....	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Independen Fasilitas .....	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Independen Pelayanan .....	56
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Dependen Kinerja Pegawai.....	56
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen .....	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	58
Tabel 4.12	Hasil Uji F (Anova).....	60
Tabel 4.13	Ringkasan Hasil Uji T .....	62
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang .....	47



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xvi
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	11
C. Rumusan Masalah .....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
E. Sistematika Pembahasan .....	13
<b>BAB II: LANDASAN TEORI</b>	
A. Kesejahteraan Pegawai.....	15
1. Pengertian Kesejahteraan Pegawai .....	15
2. Jenis-jenis Kesejahteraan Pegawai.....	16
3. Pentingnya Kesejahteraan Pegawai.....	18
4. Tujuan Pemberian Kesejahteraan Pegawai .....	19
B. Kinerja Pegawai .....	19
1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	19
2. Tujuan Adanya Penilaian Kinerja .....	21
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	23
C. Hubungan Kesejahteraan Pegawai dengan Kinerja Pegawai.....	24



D. Kajian Pustaka.....	25
E. Kerangka Pemikiran.....	28
F. Hipotesis Penelitian.....	28
G. Landasan Teologis .....	29
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Objek dan Subjek Penelitian .....	34
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
E. Variabel dan Indikator Penelitian.....	35
F. Sumber Data .....	37
G. Metode Pengumpulan Data .....	37
H. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	39
I. Metode Analisis Data .....	39
<b>BAB IV: PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.....	43
1. Kesejahteraan Pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang	43
2. Sejarah Singkat UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang .....	44
3. Tujuan dan Sasaran UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang .....	45
4. Struktur Organisasi UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang .....	46
5. Visi dan Misi UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang .....	50
B. Gambaran Umum Responden .....	51
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	54
1. Uji Validitas .....	54
2. Uji Reliabilitas .....	57
D. Hasil Uji Analisis Data .....	57
1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
2. Pengujian Hipotesis.....	59
3. Uji Koefisien Determinasi.....	62
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	63

**BAB V: PENUTUP**

A. Kesimpulan..... 66

B. Saran..... 67

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki aset agar dapat menjalankan visi dan misi sebagaimana organisasi atau perusahaan itu pertama kali dibentuk. Salah satu hal yang dianggap sebagai aset organisasi adalah pegawai atau karyawan. Karena pegawai merupakan penggerak operasional organisasi, sudah sepantasnya organisasi terutama pemimpin mengetahui kemampuan pegawainya baik kelemahan maupun kelebihan. Selain itu untuk menjalankan suatu entitas berskala kecil maupun besar dibutuhkan konsep kepemimpinan agar *planning, actuating, controlling* dan *evaluating* dapat berfungsi secara sistematis dan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga *goal* yang sudah dibidik akan tercapai (Aziz, 2018: 193).

Selain itu organisasi harus mampu untuk mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam memanfaatkan informasi untuk bekerja dan memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar. Maka dari itu diperlukan pembagian dan deskripsi tugas kerja yang jelas guna memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan juga memudahkan untuk melakukan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan suatu cara selain untuk evaluasi kinerja juga bermanfaat untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Sofyandi, 2013: 122). Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Penilaian kinerja karyawan digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterima atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegunaan lainnya untuk menentukan jenjang karier seseorang dengan hasil kerja yang

diperolehnya. Artinya jika kinerjanya meningkat, maka kompensasi dan penghargaan lainnya juga meningkat, demikian juga sebaliknya.

Sedangkan bagi karyawan, kegunaan penilaian kinerja adalah untuk mengukur kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan, sekaligus sebagai koreksi atas hasil pekerjaannya. Jika hasil kerjanya kurang baik, maka perlu dilakukan perbaikan dimasa yang akan datang. Atau karyawan perlu diberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan. Karyawan juga mengharapkan adanya kompensasi dan peningkatan jenjang karier sebagai balasan jasa atas kinerja yang telah diperolehnya. Jadi bagi kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan masing-masing berkepentingan atas kinerja yang diperolehnya (Kasmir, 2016: 180).

Dalam artian pentingnya penilaian kinerja adalah bahwa penilaian kinerja tidak sekedar menilai, yaitu mencari pada aspek apa pegawai kurang atau lebih, tetapi lebih luas lagi, yaitu membantu pegawai untuk mencapai kinerja kerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai atau organisasi (Hariandja, 2005: 197). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi seperti faktor internal organisasi, faktor eksternal, faktor ekonomi, dan faktor lainnya. Faktor organisasi dapat pula memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui proses komunikasi yang efektif, baik melalui komunikasi keatas, bawah maupun mendatar. Keefektifan komunikasi yang berlangsung di organisasi dapat mempengaruhi kepuasan dan berkontribusi terhadap hasil pekerjaan pegawai (Haryanto, 2010: 48).

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah masalah kesejahteraan yang merupakan bagian dari kompensasi tidak langsung. Program kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor situasioal yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Program kesejahteraan pegawai akan menjadi bermanfaat apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dinikmati oleh seluruh pegawai. Sebagai perwujudan apabila program kesejahteraan memberikan manfaat dan memberikan rasa

aman bagi seluruh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesetiaan sehingga produktivitas kerja dan kinerja akan meningkat.

Kompensasi sendiri merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi sendiri dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa upah atau gaji yang merupakan kewajiban perusahaan terhadap pegawai atau karyawannya. Sedangkan kompensasi tidak langsung atau disebut juga kesejahteraan karyawan tidak semuanya dalam bentuk ekonomis tapi dapat pula berupa fasilitas maupun pelayanan.

Gaji atau upah dan kesejahteraan memiliki beberapa persamaan yaitu sama-sama merupakan pedapatan bagi karyawan atau pegawai dan merupakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Sedangkan perbedaannya meliputi:

1. Gaji/upah merupakan hak karyawan untuk menerimanya dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya.
2. Gaji/upah wajib untuk dibayarkan sedangkan kesejahteraan diberikan hanya atas kebijaksanaan saja dan sewaktu-waktu dapat ditiadakan.
3. Gaji/upah harus dibayarkan dalam bentuk finansial, sedangkan kesejahteraan dapat diberikan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.
4. Gaji/upah waktu dan besarnya sudah ditentukan, tapi kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tentu (Hasibuan, 2005: 186).

Apabila gaji atau upah diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai kewajiban terhadap pegawai atas kerja kerasnya maka kesejahteraan karyawan diberikan dengan tujuan utamanya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2005: 185). Selain itu kesejahteraan yang disebut juga dengan berbagai istilah seperti *benefit and service*, program-program kesejahteraan, program-program pelayanan, kompensasi pelengkap, dan lain-lain (Hariandja, 2005: 279), diberikan untuk memenuhi kebutuhan lain untuk

pegawai seperti kebutuhan rasa aman, sosial, pengakuan dan aktualisasi diri harus diperhatikan untuk meningkatkan loyalitas pada organisasi dapat diberikan kompensasi tidak langsung dalam bentuk tunjangan, kesejahteraan, dan keselamatan serta kesehatan kerja (Hariandja, 2005: 278). Kesejahteraan dapat berupa tunjangan ekonomi, pelayanan maupun fasilitas.

UPT Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah organisasi yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap. Pada awalnya UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang bernama UPTD PUPR Wilayah Majenang sampai pada periode 2018 yang akhirnya beganti nama berdasarkan pada Peraturan Bupati Cilacap No. 17 Tahun 2018 tentang Pembentukan Kedudukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah DPUPR Kabupaten Cilacap menjadi UPTD Pemeliharaan Jalan (UPTD PJ) Majenang.

Merupakan suatu keharusan bagi pemerintah Kabupaten Cilacap untuk membentuk Cabang UPT di Wilayah Kecamatan Majenang dan sekitarnya yang meliputi lima wilayah kecamatan yaitu:

1. Kecamatan Karangpucung
2. Kecamatan Cimanggu
3. Kecamatan Majenang
4. Kecamatan Wanareja
5. Kecamatan Dayehluhur

Dengan dibentuknya UPTD Pemeliharaan Jalan (UPTD PJ) Majenang, Pemerintah Kabupaten Cilacap akan lebih mudah memonitor perkembangan pembangunan yang terjadi di wilayah yang dibawah oleh UPTD PJ Majenang.

Jumlah pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan (UPTD PJ) Majenang adalah 30 orang yang terbagi berdasarkan tugas dan bidang masing-masing.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.**

No.	Nama	Golongan/Pangkat	Jabatan	
			Lama	Baru
1.	Indra Krisdiyanto	Penata Tk. I (Iv/A)	Kepala UPTD	Kepala UPTD
2.	Nasikin, S.E	Penata Muda Tk. I (III B)	Ka. Subbag TU	Ka. Subbag TU
3.	Solichin	Penata Muda Tk. I (Iii/B)	Pemelihara Jalan	Penilik Jalan
4.	Idi	Penata Muda (Iii/A)	Pemelihara Jalan	Penilik Jalan
5.	Saryono	Pengatur Tk I (Ii/D)	Pemelihara Jalan	Penilik Jalan
6.	Ade Turino Aji	Pengatur Tk I (Ii/D)	Pengadminstrasi Keuangan	Pengadminstrasi Keuangan
7.	Kusyanto	Pengatur Tk I (Ii/D)	Pengadminstrasi Umum	Pengadminstrasi Umum
8.	Pendi	Pengatur (Ii/C)	Pramu Kebersihan	Pramu Kebersihan
9.	Suwadi	Pengatur (Ii/C)	Pramu Kebersihan	Pramu Kebersihan
10.	Tursino	Pengatur (Ii/C)	Pemelihara Jalan	Penilik Jalan
11.	Tugiman	Pengatur (Ii/C)	Pengadministrasi Kepegawaian	Pengadministrasi Kepegawaian
12.	Suwanto	Pengatur (Ii/C)	Pemelihara Jalan	Penilik Jalan
13.	Katur Hidayat	Pengatur (Ii/C)	Pemelihara Jalan	Pemelihara Jalan
14.	Carwanto	Pengatur Muda Tk I (Ii/B)	Operator Alat Berat	Operator Alat Berat
15.	Yatiman	Pengatur Muda Tk I (Ii/B)	Pemelihara Jalan	Pemelihara Jalan
16.	Salam	Pengatur Muda Tk I (Ii/B)	Petugas Keamanan	Petugas Keamanan
17.	Wahita	Pengatur Muda Tk I	Petugas	Petugas

		(Ii/B)	Keamanan	Keamanan
18.	Romi Haelani	Pengatur Muda Tk I (Ii/B)	Petugas Keamanan	Petugas Keamanan
19.	Ruswono	Pengatur Muda Tk I (Ii/B)	Pramu Kebersihan	Pramu Kebersihan
20.	Warno	Pengatur Muda (Ii/A)	Pramu Bakti	Pramu Bakti
21.	Karsono	Pengatur Muda Tk I (Ii/B)	Pramu Kebersihan	Pramu Kebersihan
22.	Salam	Pengatur (Ii/C)	Pemelihara Jalan	Penilik Jalan
23.	Joko Nurrohman	OP (Tenaga Harian)		
24.	Saefulloh	OP (Tenaga Harian)		
25.	Rago Subangun	OP (Tenaga Harian)		
26.	Dudik Mulyana	OP (Tenaga Harian)		
27.	Kusno	OP (Tenaga Harian)		
28.	Agus Suratman	OP (Tenaga Harian)		
29.	Hadi	OP (Tenaga Harian)		
30.	M. Gilang	OP (Tenaga Harian)		

Sumber: UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang

Tabel di atas merupakan tabel mengenai pegawai UPTD PJ Majenang yang berisi informasi diantaranya nama, golongan dan jabatan atau bagian. Pegawai UPTD PJ Majenang berjumlah 30 orang dengan 22 orang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 8 orang lainnya masih merupakan Tenaga Harian. Pada kolom jabatan diisi dengan bagian atau tugas dari masing-masing pegawai yang nantinya akan menjelaskan pembagian tugas pada masing-masing jabatan atau bagian. Salah satu tugas utama dari UPTD PJ Majenang adalah pada bagian penilik dan pemelihara jalan, yaitu mengawasi keadaan yang ada dilapangan seperti kondisi jalan, proses



perbaikan jalan dan lain-lain meliputi semua wilayah yang ada dibawah pengawasan UPTD PJ Majenang.

**Tabel 1.2**  
**Daftar Ketidakhadiran Pegawai**  
**UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.**

No.	Bulan	Tahun		Keterangan Kenaikan/Penurunan
		2018	2019	
1.	Januari	-	-	Sama
2.	Februari	-	-	Sama
3.	Maret	-	-	Sama
4.	April	-	-	Sama
5.	Mei	-	-	Sama
6.	Juni	-	-	Sama
7.	Juli	-	-	Sama
8.	Agustus	-	1	Naik
9.	September	-	-	Sama
10.	Oktober	-	-	Sama
11.	November	-	1	Naik
12.	Desember	-	2	Naik

*Sumber: UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang*

Tabel di atas merupakan data ketidakhadiran pegawai UPTD PJ Majenang dari tahun 2018 sampai 2019. Dari data diatas dapat dilihat bahwa kehadiran pegawai cenderung stabil, yang dapat disimpulkan bahwa pegawai UPTD PJ Majenang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Jarang sekali pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan yang tidak jelas.

**Tabel 1.3**  
**Fasilitas dan Peralatan Pendukung Kegiatan**

No.	Nama	Jumlah
1.	Gedung Kantor	1
2.	Rumah Dinas	1
3.	Pickup	1
4.	Dump Truck	1
5.	Sepeda Motor	2
6.	Komputer	4
7.	Panmixer Aspal	1

8.	Mesin Rumput	2
9.	Faksimili	1
10.	Area Parkir	1
11.	Aula	1
12.	Mushola	1

*Sumber: UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang*

Tabel di atas menunjukan tentang fasilitas dan perlengkapan yang disediakan oleh UPTD PJ Majenang untuk menunjang kegiatan di kantor maupun di lapangan. Selain yang ditunjukkan pada tabel juga tersedia perlengkapan seperti meja kerja, televise, tape recorder dan lain-lain. Fasilitas yang disediakan selayaknya kantor pemerintahan pada umumnya. Sementara yang disebutkan dalam buku adalah seperti terdapat kantin/kafetaria, fasilitas untuk berolahraga, fasilitas kesenian, medapatkan pendidikan atau seminar, dan pengelolaan koperasi tersendiri. Sementara itu dari segi tunjangan ekonomi, pegawai mendapatkan gaji pokok, gaji tunjangan kerja dan tunjangan penghasilan yang disesuaikan. Untuk pelayanan yang diberikan sejauh ini hanya berupa asuransi kesehatan. Tetapi belum ada pelayanan kesehatan tersendiri yang disediakan oleh instansi, begotupun dengan penitipan bayi, jemputan pegawai, penasehat keuangan dan bantuan kredit rumah.

**IAIN PURWOKERTO**

**Tabel 1.4**  
**Ukuran Kinerja Pegawai**  
**UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang**

No	Kegiatan	Target				Realisasi				Penghitungan	Nilai Kinerja
		Kuan/ output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya	Kuan/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya		
1.	Menyusun program kerja UPTD Pemeliharaan Jalan berdasarkan program kerja dan strategis sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas	11 file	100	12		11 file	80	12		256,00	85,33
2.	Tugas diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan.	12 file	100	12		12 file	85	12		261,00	87,00

3.	Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan.	12 file	100	12		12 file	80	12		256,00	85,33
4.	Melaksanakan pemeliharaan jalan atau perbaikan dan mengetahui cara teknisnya agar jalan dapat di pelihara dengan baik.	10 file	100	12		10 file	85	12		261,00	87,00
5.	Dapat menyelesaikan tugas pokok tanpa diperintah oleh atasan.	12 LPJ	100	12		12 LPJ	80	12		256,00	85,33
<b>IAIN PURWOKERTO</b> <b>NILAI CAPAIAN KINERJA</b>											86,00

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PEMELIHARAAN JALAN MAJENANG”**.

## **B. Definisi Opersional**

Untuk dapat memahami persoalan yang akan dibahas dalam upaya menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan persepsi dalam memahami judul tugas ini, maka akan diuraikan pengertian kata yang terdapat dalam judul tersebut:

### **a. Kesejahteraan Pegawai**

Yang dimaksud dengan Kesejahteraan adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman, kesenangan hidup dan kemakmuran (-, KBBI Kemendikbud, 2019). Sedangkan pengertian karyawan adalah sumber daya yang paling penting dalam organisasi, dimana tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi hanya akan dapat diperoleh melalui *rekrutmen* yang baik (Salim, 2017: 12). Jadi kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.

Kesejahteraan disebut juga dengan kompensasi pelengkap, *finger benefits*, gaji tersembunyi, *indirect compensation*, *employee welfare* (Hasibuan, 2005: 185). Kompensasi pelengkap merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket “*benefits*” dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan (Maryoto, 2007: 149).

### **b. Kinerja Pegawai**

Kinerja sendiri memiliki arti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja (tentan peralatan) (-, KBBI Kemendikbud, 2019). Sedangkan pengertian pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), atau sekelompok orang yang berkerja sama membantu seorang direktur, ketua, dan

sebaginya mengelola sesuatu (-, KBBI Kemendikbud, 2019). Jadi kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan oleh orang yang bekerja membantu direktur atau ketua pada sebuah organisasi.

Sedangkan pengertian kinerja karyawan adalah prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Tampi, 2014: 32). Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang timbul berdasarkan latar belakang yang ada. Rumusan permasalahan harus dapat mencakup dan menunjukkan semua variabel maupun hubungan variabel satu dengan yang lain yang hendak diteliti (Sukardi, 2003: 29). Dari penjelasan tersebut penulis merumuskan masalah yaitu:

Apakah terdapat pengaruh antara kesejahteraan dengan kinerja pegawai UPTD PJ Majenang?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.

#### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.
- b. Mengetahui pengaruh faktor ekonomi terhadap kinerja pegawai.
- c. Mengetahui pengaruh faktor fasilitas terhadap kinerja pegawai.
- d. Mengetahui pengaruh faktor pelayanan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Penelitian

- a. Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkementingan, yaitu UPTD PJ Majenang dan juga peneliti mengenai program kesejahteraan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk menambah khazanah keilmuan dan wawasan bagi masyarakat umum, organisasi atau perusahaan yang menaruh minat terhadap permasalahan atau isu-isu mengenai sumber daya manusia.
- c. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai program kesejahteraan karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## E. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat lebih memahami hasil-hasil penelitian dan agar lebih terarahnya penulisan ini, maka penulis membagi penulisan skripsi ini kedalam lima bab. Bab-bab tersebut terdiri dari beberapa sub-bab yang berkaitan satu dengan lainnya. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### 1. BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memuat uraian tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

### 2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat uraian tentang teori-teori yang digunakan dalam menyusun skripsi. Bab ini terdiri dari uraian teori tentang kesejahteraan pegawai, kinerja pegawai, hubungan kesejahteraan pegawai dengan kinerja pegawai, kajian pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, landasan teologis.

### 3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat deskripsi tentang metode penelitian yang dipakai dalam rangka mendukung terselesaikannya penulisan skripsi ini. Bab ini terdiri dari jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, objek dan subjek

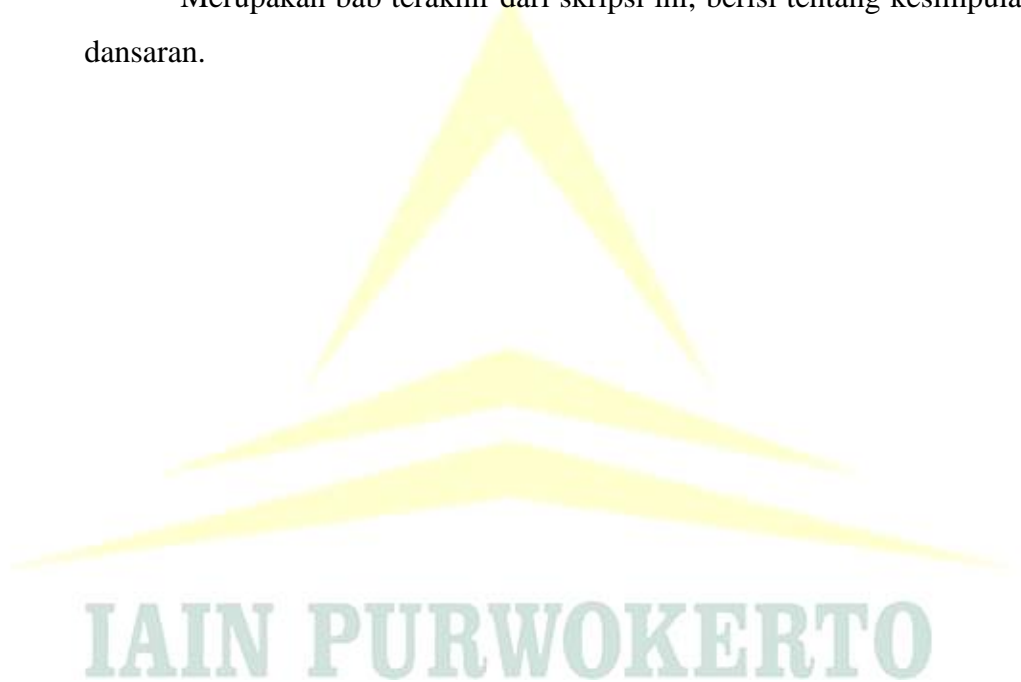
penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, metode analisis data.

#### 4. BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini memuat tentang uraian hasil yang diperoleh dalam penelitian dan pembahasannya yang meliputi gambaran umum UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang, gambaran umum responden, uji validitas dan uji reliabilitas, hasil uji analisis data, pembahasan hasil penelitian.

#### 5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir dari skripsi ini, berisi tentang kesimpulan dan saran.





## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kesejahteraan Pegawai

##### 1. Pengertian Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan karyawan merupakan jenis kompensasi pelengkap di mana hampir semua organisasi memberikannya kepada setiap karyawannya yang pemberiannya tidak selalu didasarkan pada kinerja pegawai.

Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Kesejahteraan pegawai sendiri sering disebut sebagai kompensasi pelengkap, *indirect compensation*, *welfare employee*, dan *fringe benefits* (Hasibuan, 2005: 185). Sedangkan menurut Dale Yoder (Hasibuan, 2005: 185), menyebutkan bahwa:

*“Benefits may be regarded as the more tangible financial contribution to employees. Special payment to those who are ill, contribution to employees saving, distribution of stock, insurance, hospitalization, and private pension for example.”*

Atau dapat diartikan sebagai berikut, Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit dan pesiun.

Program kesejahteraan karyawan membantu memelihara semangat (*morale*) karyawan. Memberikan perhatian khusus pada program kesejahteraan karyawan yang baik akan memelihara sikap karyawan baik terhadap kinerja dan lingkungan kerjanya (Ardana dkk, 2012: 233).

Tunjangan-tunjangan dan program kesejahteraan karyawan pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai, tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai

sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik (Hariandja, 2005: 279).

Kesejahteraan karyawan menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (-, Hukum Online, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada pegawai dan pemberiannya tidak selalu berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan pegawai di luar upah atau gaji.

## **2. Jenis-Jenis Kesejahteraan Pegawai**

Jenis-jenis kompensasi pelengkap atau kesejahteraan yang diberikan memiliki bermacam-macam nama dalam industri. Adapun jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan berupa finansial dan non finansial yang bersifat ekonomis serta pemberian pelayanan dan fasilitas. Kesejahteraan yang diberikan harus berdsarkan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada perturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan. Adapun jenis-jenis kesejahteraan yang dapat diberikan meliputi:

### **a. Ekonomis**

Kesejahteraan yang bersifat ekonomis dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan. Karena disadari bahwa tidak ada sesungguhnya yang abadi di dunia ini, maka memiliki pegangan dalam ketidakpastian merupakan hal yang sangat baik. Untuk itulah dibentuk program-program yang antara lain juga digunakan untuk mengatasi peristiwa-peristiwa yang

tidak diinginkan (Ardana dkk, 2012: 238). Selain itu kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya (Moekijat, 1999: 161).

Kesejahteraan pegawai yang bersifat ekonomis adalah sesuatu yang diberikan dan dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan. Yang termasuk dalam jenis kesejahteraan pegawai yang bersifat ekonomis ini adalah meliputi:

- 1) Uang Pensiun
- 2) Uang Makan
- 3) Uang Transportasi
- 4) Uang Lebaran/Natal
- 5) Bonus
- 6) Uang Duka Kematian
- 7) Pakaian Dinas
- 8) Uang Pengobatan

b. Fasilitas

Pengadaan fasilitas ini adalah pelayanan yang biasanya sangat diperlukan oleh pegawai-pegawai dan mereka akan berusaha memenuhinya sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan (Moekijat, 1999: 161).

Kesejahteraan yang bersifat fasilitas adalah sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani pegawai dalam kehidupan sehari-harinya. Kesejahteraan atau kompensasi yang bersifat fasilitas yang dapat diberikan kepada pegawai meliputi:

- 1) Mushola/Masjid
- 2) Kafetaria
- 3) Lapangan Olahraga
- 4) Kesenian
- 5) Pendidikan/Seminar
- 6) Cuti dan Cuti Hamil

- 7) Koperasi dan Toko
- 8) Izin
- c. Pelayanan

Pelayanan adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupannya (Handoko, 2010: 185). Kesejahteraan yang bersifat pelayanan adalah kegiatan atau kebutuhan pegawai yang berusaha dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Kesejahteraan atau kompensasi yang bersifat pelayanan yang dapat diberikan kepada pegawai meliputi:

- 1) Puskesmas Atau Dokter
- 2) Jemputan Karyawan
- 3) Penitipan Bayi
- 4) Bantuan Hukum
- 5) Penasihat Keuangan
- 6) Asuransi
- 7) Kredit Rumah

### **3. Pentingnya Kesejahteraan Pegawai**

Maksud pokok dari pemberian atau penyediaan tipe kompensasi pelengkap adalah untuk mempertahankan pegawai dalam jangka waktu panjang (Handoko, 2010: 185). Setelah pegawai diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan pegawai ini kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap (Hasibuan, 2005: 185).

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, sikap loyal pegawai terhadap perusahaan sehingga *labour turnover relative* rendah (Hasibuan, 2005: 185). Selain itu kesejahteraan atau kompensasi tidak langsung diperlukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang

menyenangkan, dan secara tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja (Handoko, 2010: 183).

#### **4. Tujuan Pemberian Kesejahteraan Pegawai**

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Adapun tujuan dari pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai kepada perusahaan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja pegawai.
- d. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- e. Menurunkan tingkat absensi dan turnover pegawai.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas pegawai.
- h. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- k. Meningkatkan status sosial pegawai beserta keluarganya.

### **B. Kinerja Pegawai**

#### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Setelah pegawai diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manager selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja atau kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap pegawai. Penilaian kinerja adalah kegiatan manager mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja pegawai serta

menetapkan kebijakan selanjutnya (Hasibuan, 2005: 185). Penilaian kinerja merupakan suatu cara selain untuk evaluasi kinerja juga bermanfaat untuk mengembangkan dan memotivasi pegawainya (Sofyandi, 2013: 122).

Prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak lepas dari bagaimana manajemen perusahaan mengatur strateginya untuk terus selalu berupaya menciptakan dan meningkatkan prestasi kerja itu sendiri. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi (Mangkunegara, 2005: 67).

Prestasi kerja atau kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan (Samsudin, 2006: 159).

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitasnya atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan standar yang ada dan menjadi beban/tanggung jawabnya selama melakukan kewajiban atau tuntutan yang dikendaki perusahaan.

Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai. Sedangkan penilaian prestasi atau kinerja kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah pegawai akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikan.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2005: 97) unsur-unsur yang terdapat dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi

Prestasi hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan pegawai.

2. Kedisiplinan

Penilaian disiplin meliputi mematuhi peraturan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi.

3. Kreativitas

Penilaian kemampuan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Bekerja sama

Penilaian kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai yang lain.

5. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan menyelaraskan beragam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan situasi manajemen.

6. Tanggung Jawab

Penilaian pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku pekerjaannya.

## **2. Tujuan Adanya Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pegawai berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi pegawai. Tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.



- b. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi  
Sebagai dasar dalam penetapan balas jasa dan penyesuaian kompensasi.
- c. Keputusan-keputusan Penempatan  
Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan  
Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karier  
Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai dan juga menentukan jenjang karier pegawai.
- f. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing  
Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan prosedur staffing oleh departemen personalia.
- g. Ketidak-akuratan Informasional  
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.
- h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan  
Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.
- i. Kesempatan Kerja yang Adil  
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan Eksternal  
Prestasi kerja terkadang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau



masalah-masalah pribadi lainnya. Diharapkan departemen personalia mungkin dapat membantu.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Moorhead dan Chung/Megginson menyebutkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2011: 12):

a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. Kreativitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu

secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f. Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g. Inisiatif (*Initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

### C. Hubungan Kesejahteraan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai

Untuk meningkatkan kualitas SDM maka harus ada evaluasi, dan evaluasi itu kadang membutuhkan *reward* dan *punishment*, keputusan memberikan *reward* maupun *punishment* agar menghasilkan *goal* yang diharapkan juga harus melalui proses gradual yang tidak serta merta diputuskan secara prematur sehingga menghasilkan kegagalan yang berujung sesal (Aziz, 2018: 194).

Kesejahteraan yang diberikan yang merupakan salah satu dari bentuk *reward* sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, sikap loyal pegawai terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relatif rendah (Hasibuan, 2005: 185). Selain itu kesejahteraan atau kompensasi tidak langsung diperlukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan secara tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja (Handoko, 2010: 183). Keadaan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang artinya kesejahteraan secara tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atau balas jasanya dinaikan. Dalam artian dengan prestasi kerja atau kinerja yang baik juga dapat menentukan besaran kompensasi yang akan diterima.

Pada dasarnya, kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi maupun kinerja yang sudah dievaluasi, saling mempengaruhi satu sama lain. Menurut UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kesejahteraan karyawan atau pegawai secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

#### **D. Kajian Pustaka**

Mengkaji penelitian terdahulu adalah medalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan terdahulu yang pernah ada dan apa yang belum ada (Arikunto, 2000: 75).

Malayu S. P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka harus dimotivasi agar tetap mau bekerja pada organisasi sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan/kompensasi pelengkap/gaji tersembunyi/*fringe benefit/indirect compensation/employee welfare*. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan dan keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi (Hasibuan, 2005: 185).

Marihot Tua Efendi Hariandja dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa pemberian kesejahteraan karyawan bertujuan untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya diluar

kebutuhan rasa adil dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi, produktifitas, mengurangi perputaran kerja, dan manguangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi (Hariandja, 2005: 279).

Dengan demikian, untuk mengetahui bagian apa dari penelitian yang telah diteliti dan bagian apa yang belum diungkap maka diperlukan penelitian terdahulu untuk menentukan fokus penelitian yang akan dikaji.

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

No.	Nama (Judul Penelitian)	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ira Siti Sarah, "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Biensi Fesyenindo)"	Kesejahteraan mampu mempengaruhi kinerja sebesar 29,1% dan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sarah, 2003: v).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen dan variabel dependen yaitu Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat Penelitian</li> </ul>
2.	M. Olfrian Effendi, "Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru"	Program kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, hasil ini didapatkan dari hasil analisis menggunakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen, yaitu Program kesejahteraan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat penelitian</li> <li>• Variabel dependen, dalam penelitian ini menggunakan semangat kerja</li> </ul>

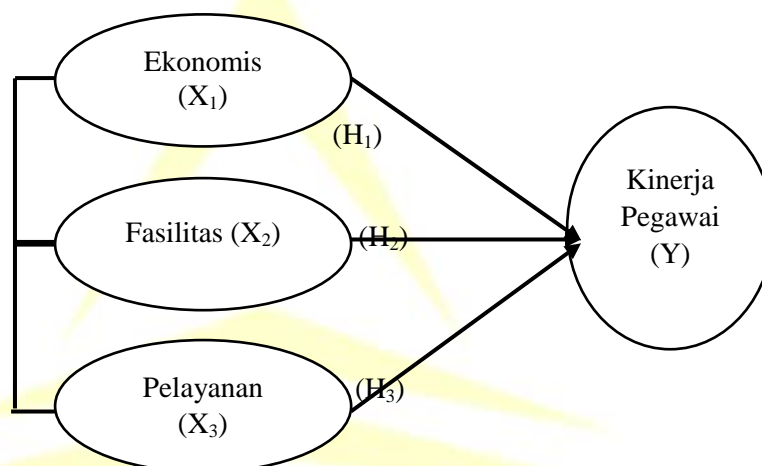
		program SPSS dengan hasil sebesar 67,1% pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan (Effendi, 2012: vii).		
3.	Irma Novia S., Analisis “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di PT. Air Mancur Palur)”	Tunjangan kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tunjangan yang diberikan semakin baik pula kinerja karyawan (Novia S., 2009: v).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen dan dependen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat penelitian</li> </ul>
4.	Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan”	Hasil dari analisis yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen, sedangkan kompetensi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel dependen dan salah satu variabel independen yaitu kesejahteraan karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat penelitian</li> <li>• Variabel independen</li> </ul>

		dibandingkan dengan variabel yang lain (Haryanto, 2010: 47).		
--	--	--	--	--

### E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas mengenai makna pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**



Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yaitu kesejahteraan pegawai sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Dalam variabel independen atau kesejahteraan pegawai terdapat tiga variabel turunan yang nantinya akan memiliki pengaruh yang berbeda-beda pada variabel dependen atau kinerja pegawai.

### F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas kita dapat merumuskan hipotesis dari penelitian ini. Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang

akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran (Arikunto, 2000: 55).

H<sub>1</sub>: Kesejahteraan pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## G. Landasan Teologis

Islam memberikan kebebasan individual dalam hal berekonomi dan berinteraksi secara sosial. Selama tetap dalam koridor Islam yang menekankan keadilan, anti penipuan, dan anti monopoli. Termasuk soal bagaimana perusahaan menetapkan gaji atas karyawan atau para buruh dan pekerja kasar.

Hal ini penting, mengingat praktik di lapangan kerap tak sesuai dengan kaidah yang ditekankan Islam di atas. Upah yang diterima oleh para pekerja tersebut dinilai tak sepadan dengan tugas yang mereka kerjakan. Jumlahnya pun tak bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Padahal, di saat bersamaan perusahaan tempat bekerja memiliki kemampuan untuk membayar layak dan sebanding serta dapat menopang biaya hidup mereka.

Prof Husain Syahatah, dalam fatwanya bertajuk *Ad-Dhawabith As Syar'iyah wa Al Usus Al Itishadiyyah li Tah did Al Adna Lilajr* (Pedoman Batasan Upah dalam Islam), dalam kajian fikih pemberian upah terhadap para karyawan dan buruh dikategorikan ke dalam transaksi pembelian manfaat. Sebagaimana kontrak yang berlaku dalam sewa-menyewa. Setidaknya ada tiga rukun utama dalam transaksi ini, yaitu ijab dan kabul, objek transaksi; bisa berupa pembelian tenaga otot atau ide dan gagasan, atau kedua-duanya, dan rukun selanjutnya ialah akad transaksi. Salah satu ayat yang bisa dijadikan sebagai dasar transaksi mempekerjakan orang lain ialah ayat berikut:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَبِجٍ فَإِنْ  
 أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ  
 الصَّالِحِينَ

“Berkatalah dia (Sya'aib), ‘Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas



dasar bahwa kamu bekerja dengan gonggong dengan lapan tahun dan jika kamu cukupkan 10 tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan, kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.” (Q.S. Al Qashash [28]: 27).

Menurut Husain, para ahli fikih telah merumuskan beberapa kaidah untuk menghindari terjadinya kecurangan perusahaan atas para pekerja. Sejumlah pedoman tersebut, antara lain, pertama hendaknya karyawan yang bersangkutan memastikan betul berapa upah yang akan ia terima. Kalau perlu, kontrak tertulis menggunakan materai. Dalam sebuah riwayat, Rasulullah melarang mempekerjakan seseorang ketika belum ada kejelasan berapa nominal gaji yang akan ia terima.

Kedua, kesepakatan penuh antara kedua belah pihak yang bertransaksi. Jauh dari eksploitasi dan pengerdilan hak. Menggaji karyawan, sebagai mana transaksi jual man faat dalam kasus sewa-menyewa, mesti dilangsungkan dalam prinsip pemenuhan hak dan kewajiban. Allah SWT berfirman,

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu.” (Q.S. Al Maidah [6] 1).

Ketiga, upah minimum regional yang ditentukan hendaknya sesuai dengan hajat hidup sehari-hari. Setidaknya, bisa mencukupi nafkah anak dan istri yang bersangkutan. Berupa sandang, pangan, kesehatan, dan pendidikan anak. Kaidah fikih menyebutkan salah satu prinsip asasi sebuah transaksi ialah ketiadaan bahaya dan membahayakan. Artinya, jangan sampai upah yang telah ditentukan itu menyebabkan minimnya kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

Keempat, dengan tetap memperhatikan standar kecukupan dalam batas minimal gaji, penting pula diperhatikan agar penggajian sesuai dengan kompetensi dan kinerjanya. Penghargaan atau bonus terhadap karyawan penting diterapkan. Bila dikaitkan dengan amal, Islam memperhatikan kesesuaian antara balasan pahala dan perbuatan.



فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

“Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah pun, niscaya dia akan melihat (balasan)-nya.” (Q.S. Al Zalzalah [99]: 7).

Dan, acuan yang kelima, perusahaan hendaknya menyediakan asuransi masa pensiun, atau asuransi jiwa untuk menyikapi kondisi-kondisi membahayakan, seperti penugasan di daerah bencana alam atau konflik. Kaidah ini sesuai dengan solidaritas sosial (at takaful al ijtima’i). Penyediaan asuransi ini bisa bekerja sama dengan pihak pemerintah. Karena itu, sebagai otoritas tertinggi dan waliyyul amri, penyelenggaraan asuransi kesehatan ataupun jiwa termasuk tanggung jawabnya.

Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam adalah kesejahteraan secara menyeluruh, yaitu kesejahteraan secara material maupun secara spiritual. Konsep kesejahteraan dalam ekonomi Islam tidak hanya diukur berdasarkan nilai ekonomi saja, tetapi juga mencakup nilai moral, spiritual, dan juga nilai sosial. Sehingga kesejahteraan berdasarkan Islam mempunyai konsep yang lebih mendalam (Sardar, 2016: 395).

Menurut P3EI (2008:4) dalam (Sardar, 2016: 394), kesejahteraan menurut Islam mencakup dua pengertian, yaitu:

1. Kesejahteraan holistik dan seimbang, yaitu kecukupan materi yang didukung oleh terpenuhinya kebutuhan spiritual serta mencakup individu dan sosial. Sosok manusia terdiri atas unsur fisik dan jiwa, karenanya kebahagiaan haruslah menyeluruh dan seimbang diantara keduanya. Demikian pula manusia memiliki dimensi individual sekaligus sosial. Manusia akan merasa bahagia jika terdapat keseimbangan diantara dirinya dengan lingkungan sosialnya.
2. Kesejahteraan di dunia dan akhirat (falah), sebab manusia tidak hanya hidup di alam dunia saja, tetapi juga di alam setelah kematian/kemusnahan dunia (akhirat). Kecukupan materi di dunia ditunjukkan dalam rangka untuk memperoleh kecukupan di akhirat. Jika kondisi ideal ini tidak tercapai maka kesejahteraan di akhirat tentu lebih diutamakan, sebab ini

merupakan sesuatu yang abadi dan lebih bernilai (valuable) dibanding kehidupan dunia.

Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S An-Nahl: 97 dan Q.S An-Nisa: 9, bahwa Allah menjanjikan kesejahteraan bagi siapapun yang beriman kepada-Nya, orang-orang yang berbuat baik dan berkata jujur dan mensyukuri rezeki yang halal. Allah berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Q.S An-Nahl [16]: 97)

Kesejahteraan merupakan jaminan atau janji dari Allah SWT yang diberikan kepada laki-laki maupun perempuan yang beriman kepada-Nya. Allah SWT juga akan membalas berbagai amal perbuatan baik orang-orang yang bersabar dengan pahala yang lebih baik dari amalannya. Kehidupan yang baik adalah kehidupan yang bahagia, santai dan puas dengan rezeki yang halal, termasuk didalamnya mencakup seluruh bentuk ketenangan apapun dan bagaimanapun bentuknya (Purwana, 2014: 30).

وَلِيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِن خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ

فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

Artinya: “Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.” (Q.S An-Nisa [4]: 9).

Kesejahteraan dapat diperoleh hanya dengan ketqwaan terhadap Allah SWT dan juga dengan berbicara jujur dan benar. Pada ayat ini, Allah SWT meminta kepada hamba-Nya untuk memperhatikan kesejahteraan generasi mendatang. Oleh kerennanya harus dipersiapkan generasi yang kuat akan ketaqwaannya kepada Alah SWT. Bahkan Nabi SAW juga melarang untuk memberikan seluruh hartanya kepada orang lain tanpa meninggalkan untuk ahli warisnya. Hal ini dikhawatirkan dapat membuat ahli waris yang merupakan generasi penerusnya hanya menjadi orang yang kekurangan dan meminta-minta (Purwana, 2014:32).



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan langsung dilokasi penelitian dengan melakukan pengamatan terhadap fenomena yang terjadi secara ilmiah (Moleong, 2003: 26). Sedangkan metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran atau hasil kuantitatif yang kokoh (Umar, 2013: 38).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Batasan yang pertama kali muncul dalam sebuah penelitian adalah tempat dilakukannya penelitian, tempat dimana dilakukannya studi lapangan untuk memperoleh data dan pemecahan masalah penelitian (Sukardi, 2014: 53). Penelitian ini bertempat di UPTD Pemeliharaan Jalan Kecamatan Majenang.

Sedangkan waktu yang dibutuhkan peneliti untuk memperoleh data guna menyelesaikan penelitian ini adalah dari bulan Juli 2019 sampai November 2019.

#### **C. Objek dan Subjek Penelitian**

##### **1. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.

##### **2. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah semua hal yang dapat dijadikan sumber dan data yang diperlukan dan berkaitan dengan penelitian. Subjek penelitiannya adalah karyawan atau pegawai yang bekerja di UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.

## **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Populasi adalah kelompok subjek atau objek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian yang memiliki ciri-ciri yang sama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan UPTD Pemeliharaan Jalan Kecamatan Majenang yang berjumlah 30 orang.

### **2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 1998: 117). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014: 68).

## **E. Variabel dan Indikator Penelitian**

### **1. Variabel Penelitian**

- a. Variabel Dependent adalah variabel terikat, yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen (Umar, 2013: 48). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
- b. Variabel Independent adalah variabel yang berdiri sendiri, yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel dependen (Umar, 2013: 48). Variabel independen dalam penelitian ini adalah program kesejahteraan karyawan (X). Dalam variabel independen ini terdapat 3 indikator yang termasuk dalam program kesejahteraan karyawan yaitu Ekonomis ( $X_1$ ), Fasilitas ( $X_2$ ), dan Pelayanan ( $X_3$ ).

### **2. Indikator Penelitian**

- a. Kesejahteraan Karyawan (Hasibuan, 2005: 188)

Kesejahteraan karyawan memiliki 3 dimensi dengan indikatornya masing-masing yaitu:

- 1) Ekonomis, yang terdiri dari uang pensiun, uang makan, uang transportasi, uang tunjangan hari raya, bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, dan uang pengobatan.
- 2) Fasilitas, yang terdiri dari masjid/tempat ibadah, kantin/kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan/seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko, dan izin.
- 3) Pelayanan, yang terdiri dari puskesmas, jemputan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, dan kredit rumah.

b. Kinerja Pegawai

Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas, Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
- 5) Kemandirian, Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

## **F. Sumber Data**

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

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai informasi yang dicari melalui angket (Arikunto, 1998: 91). Data primer pada penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kuisisioner penelitian dengan variabel program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja pegawai dan wawancara dengan pegawai.

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

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan (Silalahi, 2012: 291). Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumentasi yang dapat berupa catatan, surat kabar, notulen rapat, transkrip, agenda dan lain sebagainya.

## **G. Metode Pengumpulan Data**

### **1. Observasi**

Observasi adalah proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti (Supomo, 2002: 157). Observasi ini ditunjukkan guna memberikan gambaran yang terlihat tentang keadaan UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.

### **2. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan narasumber yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut (Hardiansyah, 2014: 118). Dalam penelitian ini wawancara digunakan saat melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti serta ketika melakukan kegiatan penelitian.

Dengan demikian, penulis menggunakan metode wawancara untuk mendapatkan data yang memerlukan keterangan-keterangan dari informasi yang pada dasarnya untuk melengkapi data yang diperlukan. Wawancara ini ditujukan kepada Kepala UPTD PJ Majenang.

### 3. Kuisisioner

Teknik kuisisioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan-pertanyaan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Instrumen yang berupa lembar daftar pertanyaan tadi berupa *cheklis* ataupun skala (Umar, 2013: 49). Kuisisioner ditujukan kepada pegawai UPTD PJ Majenang.

Dari setiap jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diajukan, kemudian diberi skor tertentu. Skor tersebut yaitu antara 1 sampai 5, dengan ketentuan sebagai berikut (Supranto, 2008: 10):

Sangat Setuju (SS)	diberi skor 5
Setuju (ST)	diberi skor 4
Kurang Setuju (KS)	diberi skor 3
Tidak Setuju (TS)	diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi skor 1

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan (Hardiansyah, 2014: 143).

Penulis menggunakan data ini untuk memperoleh data mengenai profil organisasi, struktur organisasi, pembagian tugas dan sebagainya.



## H. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang berisi indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0,6. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 (Ghazali, 2009: 45).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini membandingkan nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total. Apabila besarnya nilai total koefisien item pertanyaan masing-masing. Variabel melebihi nilai signifikansi maka pertanyaan tersebut tidak valid. Nilai signifikansi harus lebih kecil dari 0,05 maka item pertanyaan baru dikatakan valid atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (nilai korelatif/nilai *product moment*) dengan *r* tabelnya. Apabila nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel dan nilai *r* positif signifikan, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

## I. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu independent variabel terhadap dependent variabel (Wijaya, 2009: 99). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresinya yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X_1 = \text{Ekonomis}$$

$X_2$  = Fasilitas

$X_3$  = Pelayanan

$a$  = Konstanta

$e$  = Error

$\beta_1$  = Koefisien regresi 1

$\beta_2$  = Koefisien regresi 2

$\beta_3$  = Koefisien regresi 3 (Sugiyono, 2011: 6)

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terkait. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat pada tingkat signifikan yang dipilih.

Langkah-langkah pengujiannya adalah:

Hipotesis yang diuji adalah:

1)  $H_0: \beta_i = 0$

Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2)  $H_0: \beta_i \neq 0$

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3) Menentukan tingkat kepercayaan (taraf nyata) yang dipilih, dalam penelitian ini digunakan taraf nyata 5%.

4) Menentukan nilai t, untuk menghitung nilai digunakan rumus:

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

Keterangan:

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsiliasikan dengan  $t_{tabel}$

$r$  = korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel.

a) Menentukan  $t$  variabel (nilai kritis)

Dengan tingkat signifikansi adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sedangkan *degree of freedom* (df) sebesar  $n-2$  dimana  $n$  adalah jumlah sampel maka akan diperoleh nilai  $t$ -tabel (Sugiyono, 2011: 187).

b) Kriteria pengujian

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kekeliruan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Pengujiannya menggunakan rumus yaitu:

Langkah-langkah pengujiannya membuat hipotesis, hipotesis yang diuji adalah:

1)  $H_0 : \beta_1 : \beta_1 = 0$

Artinya secara bersama sama semua variabel bebas (X) berpengaruh tidak terhadap variabel terikat (Y).

2)  $H_0 : \beta_1 \neq \beta_1 \neq 0$

Artinya secara bersama sama semua variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

3) Menghitung nilai F

Untuk menghitung nilai F, digunakan rumus:

$$F = \frac{MSR}{MSE} = \frac{\frac{SSR}{k}}{\frac{SSE}{n-k}}$$

Keterangan:

SSR = *sum of square due to regression* =  $\sum (\hat{Y}_1 - y)$

SSE = *sum of squares error* =  $\sum (y - \hat{Y}_1)^2$

N = jumlah observasi

k = jumlah parameter (termasuk intercept) dalam model

MSR = *mean squares due to regression*

MSE = *mean of square due to error* (Kuncoro, 2007: 83).

4) Menentukan nilai kritis (F-tabel)

Dengan tingkat signifikansi adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sedangkan *degree of freedom* (df) pembilang sebesar  $k-2$  dan df untuk penyebut sebesar  $n-k$  dimana  $k$  adalah jumlah variabel bebas dan  $n$  adalah jumlah sampel maka akan diperoleh nilai F-tabel.



## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang**

##### **1. Kesejahteraan Pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang**

Kesejahteraan yang didapatkan oleh pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang sangat umum seperti pegawai pada instansi pemerintah lainnya, baik dari segi ekonomis, fasilitas maupun pelayanan.

Dalam dimensi ekonomis seharusnya pegawai mendapatkan uang pensiun, uang tunjangan hari raya, uang makan, uang transportasi, bonus, uang duka kematian, pakaian dinas dan uang pengobatan sementara itu, para pegawai mendapatkan uang pensiun khusus bagi pegawai negeri sipil, uang transportasi, uang tunjangan hari raya, dan bonus. Sedangankan untuk uang pengobatan mereka dapatkan melalui asuransi kesehatan yang diberikan oleh instansi.

Dalam dimensi fasilitas seharusnya instansi menyediakan masjid/tempat ibadah, kantin/kafetaria, fasilitas olahraga dan kesenian, pendidikan/seminar, koperasi, cuti/cuti hamil dan izin, sedangkan instansi menyediakan fasilitas umum seperti tempat ibadah/masjid, pengurusan cuti dan izin. Sementara itu fasilitas yang dirasa perlu untuk menunjang kesehatan rohaniyah seperti lapangan olahraga dan fasilitas kesenian tidak disediakan oleh instansi. Begitupun masih terbatasnya pengadaan pendidikan atau seminar, kantin dan koperasi yang masih menyatu dengan instansi pusat yang bertempat di Kabupaten.

Untuk dimensi pelayanan seharusnya instansi menyediakan puskesmas, jemputan, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi dan bantuan kredit rumah, sedangkan instansi hanya memberikan pegawainya asuransi kesehatan yang merupakan program dari pemerintah. Sedangkan pelayanan seperti bantuan kredit rumah, penasihat keuangan, bantuan hukum, puskesmas, dan jemputan tidak disediakan oleh instansi.

## 2. Sejarah Singkat UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang

Pada awal berdirinya UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang disebut dengan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten (DPUK) Cabang Majenang yang kantornya terletak di sebelah timur alun-alun Majenang yang sekarang menjadi kantor UPT DLH Majenang, kemudian seiring dengan penerapan kebijakan OTDA dan tuntutan perkembangan situasi, maka DPUK Cabang Majenang mengalami perubahan nomenklatur dan SOT baru beberapa kali sebagai berikut:

- Periode 2001 - 2005 berubah menjadi UPTD Binprasda Wilayah Majenang
- Periode 2005 - 2017 berubah menjadi UPTD BM, SDA dan ESDM Wilayah Majenang
- Periode 2017 - 2018 berubah menjadi UPTD PUPR Wilayah Majenang
- Periode 2018 sampai sekarang berubah menjadi UPTD PJ (Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jalan )Majenang berdasarkan Peraturan Bupati Cilacap No 17 Tahun 2018 tentang Pembentukan Kedudukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah DPUPR Kab Cilacap (Dokumentasi Data Arsip UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang, Oktober 2019).

UPT Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah organisasi yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan futau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang tugasnya mencakup 5 wilayah kecamatan, yaitu:

- a. Kecamatan Dayeuhluhur
- b. Kecamatan Wanareja
- c. Kecamatan Majenang
- d. Kecamatan Cimanggu
- e. Kecamatan Karangpucung

### 3. Tujuan Dan Sasaran

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan. Sedangkan Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu hasil yang akan dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai (Dokumentasi Data Arsip UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang, Oktober 2019).

Tujuan UPT Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang:

- a. Memenuhi kebutuhan prasarana dasar masyarakat dalam peningkatan infrastruktur jalan dan jembatan kabupaten.
- b. Memberdayakan masyarakat dalam pengembangan infrastruktur kebinamargaan.
- c. Mempertahankan tingkat pelayanan prasarana dan sarana fisik yang telah terbangun agar bermanfaat secara optimal sehingga mendorong pertumbuhan dan pemerataan kesejahteraan masyarakat.
- d. Tersedianya sarana antisipasi bencana, terfasilitasinya kegiatan penanganan kerusakan prasarana dan sarana kebinamargaan pascabencana.

Sasaran UPT Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang:

- a. Tercapainya peningkatan kemampuan kebutuhan prasarana dusun masyarakat dalam peningkatan pada kawasan perbatasan.
- b. Tercapainya pemberdayaan masyarakat dalam pengembangan infrastruktur kebinamargaan.
- c. Terwujudnya jaringan jalan/jembatan kabupaten dan jalan strategis bukan jalan kabupaten di daerah terisolasi.
- d. Terlaksananya norma, Standar, pedoman manual (NSPM) penyelenggaraan jalan dan jembatan.
- e. Tercapainya peningkatan kemampuan kebutuhan prasarana dasar masyarakat dalam peningkatan infrastruktur kebinamargaan.

- f. Terbangunnya jaringan jalan/jembatan kabupaten dan jalan strategis bukan jalan kabupaten di kawasan seluruh kawasan termasuk kawasan rawan bencana.
- g. Meningkatnya pembangun turap/talud/bronjong guna menunjang pekerjaan swakelola dan penanganan pasca longsor dan banjir.
- h. Tersedianya prasarana jalan perkotaan melalui pembangunan jalan, pembangunan jembatan, dan pemeliharaan jalan dengan terpeliharanya ja'an kabupaten pada kondisi 60% baik yang tersebar di seluruh wilayah kerja UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.
- i. Tersedianya basis data pada UPT Dinas Pemeliharaan Jalan serta terwujudnya peningkatan kapasitas sumber daya sesuai pola kelembagaan dan system pelayanan yang efektif sesuai perkembangan tuntutan zaman.

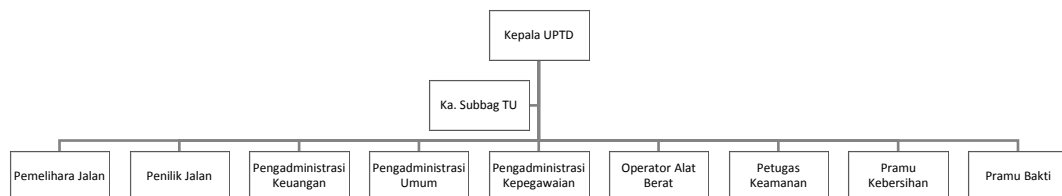
#### **4. Struktur Organisasi UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang**

Struktur organisasi merupakan alat terpenting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan adanya struktur yang jelas, maka dapat menggambarkan kedudukan atau bagian yang dilibatkan dalam operasi perusahaan. Dengan dibuatnya struktur yang baik oleh perusahaan, maka akan ada pemisah bagian, tanggungjawab, dan wewenang masing-masing bagian yang jelas dengan tujuan agar tidak menimbulkan penumpukan pekerjaan atau tugas.

Setiap perusahaan atau organisasi memerlukan suatu susunan atau struktur untuk fungsi wewenang dan tanggungjawab bagi setiap individu yang terlibat dalam organisasi tersebut. Dengan adanya struktur organisasi yang baik diharapkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh setiap bagian yang ada dalam organisasi dapat diarahkan secara terpadu untuk mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi menurut pola hubungan kerja dan tanggungjawab dari pimpinan sampai pada satuan-satuan terbawah menerapkan struktur organisasi yang berbentuk garis. Hal ini karena secara umum terdapat pengendalian yang terencana dan menyeluruh atas semua aktivitas serta berada dibawah pengawasan pimpinan.



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang**



*Sumber data: Dokumentasi Data Arsip UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang, Oktober 2019.*

Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

a. Kepala UPTD

Adapun tugas Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun program kerja UPT Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang berdasarkan program kerja dan strategis Dinas rencana Pemeliharaan Jalari Majenang sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.
- 2) Melakukan koordinasi dalam unit kerja, antar unit kerja dengan lembaga masyarakat terkait, baik secara formal maupun informal guna mencapai sinkronisasi pelaksanaan tugas.

b. Pengadministrasi Keuangan

Adapun tugas Pengadministrasi Keuangan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima, mencatat, dan menyortir surat masuk/dokumen keuangan (SPM, surat-surat masuk, RKA, DPA), sesuai dengan

prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan pencarian.

- 2) Menyiapkan bahan pembuatan yang berkaitan dengan SPJ untuk kelengkapan dokumen.

c. Pengadministrasi Umum

Adapun tugas Pengadministrasi Umum Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah sebagai berikut:

- 1) Mengagenda surat atau dokumen yang masuk dan keluar sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tertib administrasi.
- 2) Melaksanakan kegiatan hubungan dengan pemeliharaan kantor, peralatan, listrik dan elektronik untuk memperlancar pelaksanaan tugas.

d. Pengadministrasi Kepegawaian

Adapun tugas Pengadministrasi Kepegawaian Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan, mengagenda dan menyortir surat masuk/dokumen yang berkaitan dengan kepegawaian, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pencarian.
- 2) Mendokumentasikan surat atau dokumen kepegawaian sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tertib administrasi.

e. Pemelihara Jalan

Adapun tugas Pemelihara Jalan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah sebagai berikut:

- 1) Mempelajari karakteristik, spesifikasi dan hal-hal yang terkait dengan inventarisasi jalan sesuai dengan prosedur untuk dijadikan dokumen.
- 2) Melaksanakan pemeliharaan jalan atau perbaikan dan mengetahui cara teknisnya sesuai prosedur agar jalan dapat di pelihara dengan baik.

- 3) Mengevaluasi dan mengkaji ulang kegiatan yang dilaksanakan dengan cara mendiskusikan dengan penilik jalan dan terkait sesuai dengan prosedur untuk keberhasilan pemeliharaan jalan sesuai yang diharapkan.

f. Penilik Jalan

Adapun tugas Penilik Jalan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah sebagai berikut:

- 1) Mengamati serta mencatat kondisi jalan dan jembatan sebagai dokumen dan dasar penanganan kerusakan.
- 2) Memantau dan melaksanakan pekerjaan pemeliharaan/perbaikan untuk menjaga kualitas jalan peningkatan.
- 3) Mengendalikan mutu jalan dan jembatan supaya tetap terjaga dan terpelihara untuk aktifitas pengguna jalan dan jembatan.

g. Operator Alat Berat

Adapun tugas Operator Alat Berat Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan dasar dokumen rencana kerja dan memastikan alat berat tersedia, membuat daftar lokasi penggunaan alat berat serta melaporkan hasilnya.
- 2) Mengadakan pengecekan alat berat bersama teknis peralatan dan mesin dan menyiapkan suku cadang untuk menggantikan material yang rusak dan melaporkan hasilnya.

h. Petugas Keamanan

Adapun tugas Petugas Keamanan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pengamanan lingkungan kantor dan mencatat peristiwa selama bertugas sesuai standar yang berlaku.
- 2) Memeriksa dan memperhatikan CCTV dan melaksanakan patroli keamanan di lingkungan kantor agar tidak terjadi kerusakan ataupun pencurian.

i. Petugas Kebersihan

Adapun tugas Petugas Kebersihan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah sebagai berikut:

- 1) Menyiapkan peralatan kerja kebersihan yang di perlukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.
- 2) Membersihkan dalam dan luar kantor dengan menggunakan fasilitas yang ada agar tetap bersih dan siap digunakan kembali.

j. Pramu Bakti

Adapun tugas Pramu Bakti Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah sebagai berikut:

- 1) Memastikan semua siap ketika sudah masuk jam kerja.
- 2) Memastikan semua kembali rapi pada tempatnya ketika jam kerja selesai.

**5. Visi dan Misi UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang**

a. Visi

Mengacu pada visi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang kabupaten Cilacap, maka visi UPT Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah: "Terwujudnya infrastruktur jalan dan jembatan kabupaten yang berkualitas, memadai dan berkelanjutan serta bermanfaat bagi masyarakat"

b. Misi

Misi UPT Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah:

- 1) Menyiapkan rencana untuk program dan perencanaan teknis pada ruas jalan Kabupaten.
- 2) Melaksanakan pembangunan dan pemeliharaan jalan dan jembatan dengan melakukan spesifikasi yang telah di tetapkan.
- 3) Memberdayakan dalam pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana bidang pekerjaan unnum.
- 4) Mewujudkan sarana dan prasarana jalan dan jembatan kabupaten yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat.

- 5) Tercapainya infrastruktur jalan dan jembatan yang terintegrasi mendukung pergerakan perhubungan orang, barang dan jasa.
- 6) Mengembangkan kegiatan yang dapat mendorong terwujudnya keterlibatan publik dalam setiap program pembangunan infrastruktur jalan dan jembatan, sehingga terpenuhinya kebutuhan dasar dalam peningkatan infrastruktur jalan dan jembatan.
- 7) Mewujudkan prasarana transportasi secara terpadu dalam satu kesatuan system guna mendorong pengembangan wilayah yang berimbang dalam mendukung percepatan perekonomian masyarakat, mendorong pertumbuhan dan pemerataan kesejahteraan masyarakat.
- 8) Menyelenggarakan pelayanan perijinan/legalisasi, pemenuhan kebutuhan bimbingan teknis dalam bidang pembangunan prasarana dan sarana fisik, serta melaksanakan pembinaan dan pengawasan bidang kebinamargaan, dengan menerapkan Standar Pelayanan Prima. Sehingga meningkatnya kualitas sumber daya manusia, kelembagaan dan penguasaan ilmu pengetahuan teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat.

## **B. Gambaran Umum Responden**

Responden atau subjek penelitian adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian. Subjek penelitian juga membahas karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian. Gambaran umum responden membahas mengenai beberapa aspek dari responden seperti, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status kepegawaian. Penelitian ini ditujukan kepada semua pegawai yang ada di UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang yang berjumlah 30 orang.

### **1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin disini merupakan faktor genetis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada umumnya semangat kerja maupun kinerja orang yang mempunyai jenis kelamin laki-laki dan perempuan itu

tidaklah sama dalam objek pekerjaan tertentu. Berikut adalah tabel yang menunjukkan perbandingan antara jumlah pegawai laki-laki dan perempuan.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	30	100%
2.	Perempuan	0	0%
	<b>Jumlah</b>	<b>30 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer yang sudah diolah*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan pegawai yang bekerja pada UPTD Pemeliharaan Jalan merupakan laki-laki. Hal ini dikarenakan bidang yang dikerjakan oleh UPTD Pemeliharaan Jalan lebih cocok untuk laki-laki, karena mereka lebih banyak melakukan pekerjaan lapangan dengan ruang lingkup yang luas, orang yang cekatan dan stamina yang kuat.

## 2. Responden Berdasarkan Usia

Umur seseorang dapat mempengaruhi kinerja atau produktivitas kerja dari orang tersebut. Kinerja karyawan dapat ditentukan dari umur. Pada umumnya, semakin tua seseorang maka tingkat kinerja pun akan menurun, tetapi hal ini biasanya diimbangi dengan pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin meningkat. Berikut adalah tabel yang menunjukkan perbandingan umur pada pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1.	21-30 tahun	6 orang	20.0%
2.	31-40 tahun	10 orang	33.3%
3.	41-50 tahun	10 orang	33.3%
4.	51-60 tahun	4 orang	13.4%
	<b>Jumlah</b>	<b>30 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer yang sudah diolah*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai berada pada rentang umur 30 tahun sampai 50 tahun. Hal ini

menggambarkan pengalaman mereka yang rata-rata telah menjadi pegawai negeri sipil dari usia muda.

### 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden dalam penelitian ini memiliki keragaman tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan kepadanya. Berikut adalah tabel yang menggambarkan tingkat pendidikan para pegawai.

**Tabel 4.3**

#### **Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	S2	1 Orang	3.3%
2.	S1	6 Orang	20.0%
3.	SLTA	15 Orang	50.0%
4.	SLTP	7 Orang	23.4%
5.	SD	1 Orang	3.3%
	<b>Jumlah</b>	<b>30 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer yang sudah diolah*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai sangat beragam, mulai dari tingkat SD sampai S2. Walaupun sebagian besar berada pada tingkat SLTA. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan pada pekerjaan yang ditawarkan.

### 4. Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status kepegawaian dapat menentukan dan membedakan satu pegawai dengan pegawai lainnya baik dalam pemberian gaji/upah, tunjangan/kesejahteraan maupun porsi kerja. Berikut adalah tabel yang menggambarkan perbedaan status kepegawaian.

**Tabel 4.4**

#### **Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

No.	Status Kepegawaian	Jumlah	Presentase (%)
1.	Aparatur Sipil Negara	22 Orang	73.3%
2.	Pekerja Harian Lepas	8 Orang	26.7%
	<b>Jumlah</b>	<b>30 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer yang sudah diolah*

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai merupakan pegawai negeri sipil atau aparatur sipil negara. Hal ini dipengaruhi oleh Dinas yang menaunginya. Sebagian besar pegawai merupakan hasil penetapan yang sudah ditentukan oleh Dinas terkait.

## C. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Teknik yang digunakan uji validitas adalah dengan rumus korelasi *Product Moment* yang digunakan untuk menganalisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan. Dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$ , maka kriteria pengujianya:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut adalah data yang menyajikan hasil dari perhitungan uji validitas dari variabel independen dan variabel dependen:

- Variabel Independen.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kesejahteraan**

No.	Kesejahteraan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X01	0.549	0.361	Valid
2.	X02	0.619	0.361	Valid
3.	X03	0.651	0.361	Valid
4.	X04	0.629	0.361	Valid
5.	X05	0.735	0.361	Valid
6.	X06	0.735	0.361	Valid
7.	X07	0.735	0.361	Valid
8.	X08	0.704	0.361	Valid
9.	X09	0.651	0.361	Valid
10.	X10	0.650	0.361	Valid
11.	X11	0.548	0.361	Valid
12.	X12	0.751	0.361	Valid

Sumber: Hasil olahan data pada SPSS 20.

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian pada variabel independen yang berupa keseluruhan kesejahteraan yang diberikan



termasuk didalamnya faktor ekonomis, fasilitas dan pelayanan dinyatakan valid karena semua nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (nilai  $r_{tabel}$   $n = 30$  sebesar 0,361). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel kepemimpinan dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

Dalam variabel independen ini terdapat 3 faktor yang memiliki pengaruh berbeda-beda pada variabel dependen. 3 faktor tersebut yaitu:

- 1) Ekonomis

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kesejahteraan Ekonomis**

No.	Ekonomis	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X01	0.549	0.361	Valid
2.	X02	0.619	0.361	Valid
3.	X03	0.651	0.361	Valid
4.	X04	0.629	0.361	Valid
5.	X05	0.735	0.361	Valid

*Sumber: Hasil olahan data pada SPSS 20.*

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian pada faktor ekonomis dinyatakan valid karena semua nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (nilai  $r_{tabel}$   $n = 30$  sebesar 0,361). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel kepemimpinan dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

- 2) Fasilitas

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kesejahteraan Fasilitas**

No.	Fasilitas	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X06	0.735	0.361	Valid
2.	X07	0.735	0.361	Valid
3.	X08	0.704	0.361	Valid
4.	X09	0.651	0.361	Valid

*Sumber: Hasil olahan data pada SPSS 20.*

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian pada faktor fasilitas dinyatakan valid karena semua nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (nilai  $r_{tabel}$   $n = 30$  sebesar 0,361). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel kepemimpinan dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

### 3) Pelayanan

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kesejahteraan**  
**Pelayanan**

No.	Pelayanan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X10	0.650	0.361	Valid
2.	X11	0.548	0.361	Valid
3.	X12	0.751	0.361	Valid

*Sumber: Hasil olahan data pada SPSS 20.*

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian pada faktor pelayanan dinyatakan valid karena semua nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (nilai  $r_{tabel}$   $n = 30$  sebesar 0,361). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel kepemimpinan dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

### b. Variabel Dependen

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Dependen Kinerja Pegawai**

No.	Kinerja	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Y01	0.637	0.361	Valid
2.	Y02	0.747	0.361	Valid
3.	Y03	0.616	0.361	Valid
4.	Y04	0.584	0.361	Valid
5.	Y05	0.658	0.361	Valid
6.	Y06	0.672	0.361	Valid

*Sumber: Hasil olahan data pada SPSS 20.*

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian pada variabel dependen yang berupa kinerja pegawai dinyatakan valid karena semua nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (nilai  $r_{tabel}$   $n = 30$  sebesar 0,361). Hal ini

menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel kepemimpinan dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, yang dilakukan dengan bantuan software SPSS 20. Dengan kriteria pengujian reliabilitas:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.10**

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
1.	Kesejahteraan (X)	0.783	0.361	Reliabel
2.	Ekonomis (X1)	0.642	0.361	Reliabel
3.	Fasilitas (X2)	0.786	0.361	Reliabel
4.	Pelayanan (X3)	0.704	0.361	Reliabel
5.	Kinerja (Y)	0.705	0.361	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data pada SPSS 20.

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpa* ( $\alpha$ ). Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh angka kritik tabel sebesar 0,361. Nilai reliabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa alat ukur ini cukup reliabel, berarti kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas.

## D. Hasil Uji Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung dan mengukur ada tidaknya pengaruh sebab akibat dengan menentukan nilai X (sebagai variabel bebas) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan Y (sebagai variabel terikat). Dengan menggunakan persamaan  $Y = b_0 + bX_1 + bX_2 + bX_3$ .

Dimana kesejahteraan yang terdiri dari tiga faktor utama yaitu ekonomis, fasilitas dan pelayanan merupakan sebagai variabel independen (variabel bebas / X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (variabel terikat / Y). Konstanta ( $b_0$ ) adalah kinerja tanpa didukung kesejahteraan, sedangkan koefisien ( $b_1, b_2, b_3$ ) adalah kecenderungan perubahan kinerja akibat kesejahteraan. Dengan menggunakan perhitungan SPSS 20 diperoleh nilai-nilai yang menunjukkan koefisien regresi sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.076	2.021		2.511	.019
1 X1	1.655	.439	.445	3.769	.001
X2	2.282	.479	.513	4.765	.000
X3	.625	.407	.188	1.536	.137

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil penghitungan regresi linier berganda melalui SPSS 20 dalam tabel diatas dapat ditentukan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 5.079 + 1.655X_1 + 2.282X_2 + 0.625X_3$ . Berikut penjelasan terkait dengan persamaan regresi linier berganda tersebut:

$b_0 = 5.079$  bilangan konstanta tersebut bernilai positif, yang artinya bahwa jika Kesejahteraan (X) yang terdiri dari faktor Ekonomis ( $X_1$ ), Fasilitas ( $X_2$ ) dan Pelayanan ( $X_3$ ) sama dengan nol maka Kinerja Pegawai (Y) akan sebesar 5.079 satuan. Jadi tanpa perlakuan apapun pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan sudah menunjukkan kinerja sebesar 5.079.

$b_1 = 1.655$  artinya variabel ekonomis bernilai positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi ( $X_1$ ) sebesar 1.655 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) kesejahteraan ekonomis sebesar 1 akan

meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.655 dengan asumsi variabel lain tetap.

$b_2 = 2.282$  artinya variabel kesejahteraan fasilitas bernilai positif terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) kesejahteraan fasilitas sebesar 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2.282 dengan asumsi variabel lain tetap.

$b_3 = 0.625$  artinya variabel kesejahteraan pelayanan bernilai positif terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) kesejahteraan pelayanan sebesar 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.625 dengan asumsi variabel lain tetap.

## 2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh dari variabel-variabel yang ada yaitu kesejahteraan yang terdiri dari ekonomis, fasilitas dan pelayanan pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang, baik secara simultan maupun parsial digunakan uji f dan uji t sebagai berikut:

### a. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kesejahteraan (X) yang termasuk didalamnya ekonomis (X1), fasilitas (X2) dan pelayanan (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

#### 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternative

$H_0 : B_i = 0$  (hipotesis nol), artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : B_i \neq 0$  (hipotesis alternative), artinya ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

#### 2) Menentukan nilai f tabel dengan menggunakan taraf nyata pengujian sebesar 5%.

$$Df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df_2 = n - k = 30 - 3 = 27$$

K = jumlah variabel

N = jumlah responden

Df<sub>1</sub> = 3 dan df<sub>2</sub> = 27 maka nilai F tabel = 2,96

3) Menentukan kriteria pengujian

H<sub>0</sub> diterima apabila F hitung  $\leq$  F tabel atau variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H<sub>0</sub> ditolak apabila F hitung  $>$  F tabel atau variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4) Hasil perhitungan nilai uji F dengan menggunakan SPSS 20 terlihat angka dalam tabel Anova sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F (Anova)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59.197	3	59.197	6.114	.020 <sup>b</sup>
Residual	255.150	26	9.813		
Total	330.300	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 6.114 sedangkan hasil dari F tabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan sebesar 5% adalah sebesar 2.96. Hal ini berarti f hitung  $>$  F tabel (6.114  $>$  2.96), maka H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>1</sub> diterima, yang dapat diartikan bahwa secara keseluruhan variabel kesejahteraan yang termasuk didalamnya ekonomis, fasilitas dan pelayanan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang. Maka yang dapat disimpulkan oleh

peneliti bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kesejahteraan (X) yang termasuk didalamnya adalah ekonomis (X1), fasilitas (X2) dan pelayanan (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) terbukti dapat diterima.

b. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternative

$H_0$  :  $B_i = 0$  (hipotesis nol)

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$H_a$  :  $b_i \neq 0$  (hipotesis alternative)

Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2) Menentukan taraf nyata dengan  $(\alpha) = 0.05$  dan  $df = n - k$

$Df = n - k = 30 - 4 = 26$

N = jumlah responden

K = jumlah variabel

$Df = 26$  maka nilai T tabel = 2.056

3) Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

$H_a$  : Ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

$H_0$  : diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$H_0$  : ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya variabel independen secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

- 4) Hasil perhitungan Uji T menggunakan software SPSS 20 dapat dilihat dalam tabel regresi sebagai berikut.

**Tabel 4.13**  
**Ringkasan Hasil Uji T**

No.	Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Signifikansi
1.	Ekonomis (X1)	3.769	2.056	0.001
2.	Fasilitas (X2)	4.765	2.056	0.000
3.	Pelayanan (X3)	1.536	2.056	0.137

*Sumber: Hasil olahan data pada SPSS 20.*

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a) Uji t terhadap variabel ekonomis (X1) didapatkan t hitung sebesar 3.769 dengan signifikansi t sebesar 0.001. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $3.769 > 2.056$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang dapat diartikan variabel bebas secara parsial berpengaruh. Dengan kata lain hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel ekonomis berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
  - b) Uji t terhadap variabel fasilitas (X2) didapatkan t hitung sebesar 4.756 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $4.756 > 2.056$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang dapat diartikan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh. Dengan kata lain hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel fasilitas berpengaruh pada kinerja.
  - c) Uji t terhadap variabel pelayanan (X3) didapatkan hasil sebesar 1.536 dengan signifikasni t sebesar 0.137. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1.536 < 2.056$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak yang dapat diartikan secara parsial bahwa variabel pelayanan tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.
3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah perbandingan antara variabel y yang dijelaskan oleh  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara bersama-sama dibandingkan



dengan variasi total Y. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan software SPSS 20 dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Koefisien Deretminasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.477 <sup>a</sup>	.228	.138	3.133	1.896

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0.228 atau sebesar 22.8% meningkatnya kinerja pegawai ditentukan oleh variabel kesejahteraan. Sedangkan sisanya 77.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Koefisien determinasi  $R^2$  berkisar dari angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka  $R^2$ , semakin lemah hubungan variabel-variabel tersebut.

#### E. Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun interpretasi penulis mengenai hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel ekonomis secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh variabel ekonomis sebesar 3.769 dengan signifikansi t sebesar 0.001. Hasil t hitung ini jelas lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel yang bernilai 2.056. Dengan kata lain dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel ekonomis secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel fasilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh variabel fasilitas sebesar 4.765 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Hasil t hitung ini jelas lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t

tabel yang bernilai 2.056. Dengan kata lain dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel pelayanan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh variabel pelayanan sebesar 1.536 dan signifikansi t dengan nilai sebesar 0.137. Dari hasil perolehan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel yang bernilai 2.056, begitupun dengan signifikansinya. Dengan kata lain dalam penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelayanan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.

Dengan ini tidak semuanya sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Hasibuan yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan yang diberikan dapat memberikan rasa aman dan lingkungan kerja yang nyaman dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasibuan menjelaskan dalam kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan yang diberikan meliputi tiga hal yaitu ekonomis, fasilitas dan pelayanan (Hasibuan, 2005, p. 185). Faktor ekonomis dan fasilitas memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Hasibuan tetapi faktor pelayanan tidak berpengaruh positif pada kinerja. Hal ini dikarenakan pelayanan yang diberikan tidak mengalami peningkatan. Oleh karena itu pegawai tidak puas dengan pelayanan yang diberikan.

4. Berdasarkan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kesejahteraan yang termasuk didalamnya variabel ekonomis, fasilitas dan pelayanan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang. Dalam penelitian ini diperoleh nilai f hitung sebesar 6.114 dengan nilai signifikansi sebesar 0.020. Hal ini menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel

yang bernilai 2.96 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

5. Berdasarkan hasil uji t, secara parsial dimensi ekonomis dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan dimensi pelayanan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang diperoleh, dimensi yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah dimensi fasilitas karena tingkat signifikannya paling kecil yaitu sebesar 0.000, sedangkan besar signifikansi dari variabel ekonomis adalah 0.001 dan variabel pelayanan adalah 0.137.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan yang diberikan organisasi yang meliputi 3 (tiga) dimensi yaitu ekonomis, fasilitas dan pelayanan terhadap kinerja pegawai. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka pengumpulan dan pengujian instrument data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh antara dimensi ekonomis, fasilitas dan pelayanan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan atau uji f, dimana hasil uji f memperlihatkan bahwa f hitung sebesar 6.114 dengan nilai signifikansi sebesar 0.020. Sedangkan f tabel pada distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2.96. Hal ini berarti f hitung lebih besar dari f tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang dapat diartikan bahwa secara keseluruhan variabel kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh antara dimensi ekonomis yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh dimensi ekonomis sebesar 3.769 dengan signifikansi t sebesar 0.001. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang bernilai 2.056. Dengan kata lain dari hasil ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Terdapat pengaruh antara dimensi fasilitas yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh dimensi fasilitas sebesar 4.765 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang bernilai 2.056. Dengan kata lain dari hasil ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Tidak terdapat pengaruh antara dimensi pelayanan yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh dimensi pelayanan sebesar 1.536 dengan signifikansi t sebesar 0.137. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yang bernilai sebesar 2.056. Dengan kata lain

dalam penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Hal ini karena terdapat faktor lain yang dari pegawai yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan dan budaya.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, dimensi yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu dimensi fasilitas karena memiliki tingkat signifikansi yang paling rendah diantara dimensi yang lain yaitu sebesar 0.000, sedangkan tingkat signifikansi dimensi ekonomis sebesar 0.001 dan dimensi pelayanan sebesar 0.137. Oleh karena itu, untuk dimensi pelayanan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti terlihat dalam nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 yaitu 0.137. Namun demikian secara keseluruhan seluruh dimensi yang terdapat dalam variabel kesejahteraan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak manajemen harus lebih memperhatikan faktor-faktor kesejahteraan yang diberikan seperti faktor ekonomis, fasilitas dan pelayanan bagi pegawainya. Dengan meningkatkan faktor-faktor kesejahteraan yang diberikan kepada pegawainya saja akan membantu meningkatkan kinerja pegawai yang sudah ditunjang oleh faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Akan tetapi masih perlu dilakukan evaluasi terhadap salah satu faktor yang terdapat dalam kesejahteraan yaitu pelayanan. Perlu dikaji lebih jauh penyebab mengapa pelayanan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah melakukan evaluasi itu baru dapat direncanakan kembali langkah apa yang harus dilakukan guna meningkatkan pelayanan yang lebih sesuai dengan kondisi pegawai dan lingkungan kerja.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Kompensasi yang berupa kesejahteraan secara keseluruhan perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan demi mendapatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
2. Untuk variabel pelayanan yang termasuk dalam variabel kesejahteraan yang tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja sebaiknya ditingkatkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang meningkat dan lebih baik.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam dan terperinci terhadap permasalahan yang dihadapi, seperti dengan menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja pegawai karena masih banyak variabel yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai selain yang digunakan dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan lainnya.



IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2000). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- EGhazali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hardiansyah, H. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hariandja, M. T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I Komang Ardana, M. N. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maryoto, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, L. J. (2003). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.

- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sukardi. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Supomo, N. I. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Supranto, J. (2008). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Umar, H. (2013). *Metode Peneliitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Depok: PT. Raja Grafindo Persda.
- Wijaya, T. (2009). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.

#### **JURNAL:**

- Aziz, F.A. (2018). Memahami Manajemen Islam Melalui Pendekatan Tafsir Metodologis. *Jurnal Ekonomi Islam El-Jizya*. 181-198.
- Haryanto, U. S. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 80-98.
- Purwana, A. E. (2014). Kesejahteraan Dalam Perpspektif Ekonomi Isalam. *Jurnal Justitia Islamica*, 21-42.
- Salim, A. (2017). Proses Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Kencana di Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 15-28.
- Sardar, Z. (2016). Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*. 391-401.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (Regional Sales Manado. *Jurnal Acta Diurna*, 1-20.



**SKRIPSI:**

Effendi, M. O. (2012). Pengaruh Program Kesejahteraan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. *Skripsi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, vii.

Novia.S., I. (2009). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di PT. Air Mancur Palur). *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, vii.

Sarah, I. S. (2013). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di CV. Biensi Fesyenindo). *Skripsi Politeknik Negeri Bandung*, iv.

**INTERNET:**

- . (2019, Desember 27). *Hukum Online*. Retrieved from Hukum Online: <http://www.hukumonline.com>
- . (2019, April 4). *KBBI Kemendikbud*. Retrieved from KBBI Kemendikbud: <https://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/kesejahteraan>



IAIN PURWOKERTO



PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN CILACAP  
**UPTD PEMELIHARAAN JALAN MAJENANG**  
Jalan Pahlawan No.05 Telp Fax : ( 0280 ) 621015 Kode Pos : 53257

SURAT KETERANGAN

Nomor : 890 / **73** / 17.

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang, menerangkan bahwa :

**N a m a** : TITA KOMALA  
**NIM** : 1423203082  
**Fakultas** : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
**Jurusan** : Ekonomi Syariah  
**Judul Sekripsi** : Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.

Yang bersangkutan telah Melakukan Penelitian di UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang pada tanggal, 10 Juli 2019 sampai dengan tanggal, 10 November 2019

Demikian, Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Majenang, 9 Januari 2020  
Kepala UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang



## DATA KUISIONER

No.	Faktor Ekonomis (X1)						Faktor Fasilitas (X2)				
	X01	X02	X03	X04	X05	X1	X06	X07	X08	X09	X2
1	4	5	4	2	4	19	4	4	5	4	17
2	5	4	3	3	4	19	4	4	4	3	15
3	3	4	4	2	3	16	3	3	4	4	14
4	5	4	3	4	4	20	4	4	4	3	15
5	5	4	4	2	3	18	3	3	4	4	14
6	5	4	3	2	3	17	3	3	4	3	13
7	4	4	4	2	3	17	3	3	4	4	14
8	2	2	3	3	2	12	2	2	2	3	9
9	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16
10	5	4	4	4	3	20	3	3	5	4	15
11	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	19
12	5	4	3	5	4	21	4	4	4	3	15
13	5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	18
14	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16
15	3	4	4	4	3	18	3	3	4	4	14
16	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	17
17	5	5	4	3	2	19	2	2	5	4	13
18	5	4	3	2	3	17	3	3	4	3	13
19	4	4	4	2	3	17	3	3	4	4	14
20	4	5	3	2	2	16	2	2	5	3	12
21	4	4	4	2	3	17	3	3	4	4	14
22	2	4	3	3	2	14	2	2	4	3	11
23	4	5	4	2	5	20	5	5	5	4	19
24	3	5	4	3	4	19	4	4	5	4	17
25	3	4	3	2	4	16	4	4	4	3	15
26	3	4	3	2	5	17	5	5	4	3	17
27	2	4	3	3	3	15	3	3	4	3	13
28	4	3	3	2	4	16	4	4	3	3	14
29	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8
30	2	4	2	2	3	13	3	3	1	2	9

No.	Faktor Pelayanan (X3)				Kesejahteraan (X)
	X10	X11	X12	X3	
1	4	4	3	11	47
2	4	4	3	11	45
3	4	5	4	13	43
4	5	4	3	12	47
5	4	3	3	10	42
6	5	5	2	12	42
7	4	4	2	10	41
8	2	1	1	4	25
9	4	4	4	12	47
10	5	4	5	14	49
11	4	4	5	13	55
12	5	4	4	13	49
13	5	5	5	15	56
14	5	4	3	12	47
15	5	4	3	12	44
16	4	4	5	13	52
17	4	4	3	11	43
18	4	5	2	11	41
19	3	2	2	7	38
20	3	1	3	7	35
21	3	4	2	9	40
22	4	5	2	11	36
23	3	3	3	9	48
24	3	3	3	9	45
25	2	3	3	8	39
26	2	4	3	9	43
27	3	3	3	9	37
28	3	4	3	10	40
29	2	3	3	8	27
30	3	3	2	8	30

No.	Kinerja Pegawai						
	Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y
1	4	4	4	4	5	5	26
2	3	2	3	3	3	2	16
3	2	3	4	3	3	4	19
4	3	4	4	3	4	5	23
5	4	3	5	3	4	5	24
6	2	4	4	2	4	5	21
7	3	3	4	2	3	4	19
8	2	3	4	2	4	5	20
9	4	4	4	4	5	3	24
10	4	4	4	2	4	5	23
11	4	4	5	4	5	5	27
12	4	4	4	3	4	5	24
13	4	3	5	3	4	5	24
14	4	3	3	4	4	5	23
15	4	4	3	4	4	5	24
16	4	4	5	4	5	5	27
17	2	3	4	1	4	5	19
18	2	3	4	2	4	5	20
19	2	2	2	2	4	1	13
20	2	4	3	2	5	5	21
21	3	2	4	2	3	1	15
22	2	3	4	2	4	5	20
23	3	2	3	3	2	3	16
24	4	4	4	2	3	4	21
25	5	3	4	3	5	4	24
26	4	3	4	3	3	4	21
27	3	3	4	4	4	3	21
28	4	4	4	4	4	3	23
29	3	4	4	3	4	2	20
30	4	4	4	3	3	3	21

## UJI RELIABILITAS

### KESEJAHTERAAN

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.783	.793	12

### FAKTOR EKONOMIS

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.642	.676	5

### FAKTOR FASILITAS

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.786	.789	4

## FAKTOR PELAYANAN

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.704	.705	3

## KINERJA PEGAWAI

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.705	.735	6

IAIN PURWOKERTO





X06	Pearson Correlation	.214	.356	.289	.360	1.000**	1	1.000**	.312	.289	.146	.299	.513**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.256	.054	.121	.051	.000		.000	.094	.121	.443	.109	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.214	.356	.289	.360	1.000**	1.000**	1	.312	.289	.146	.299	.513**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.256	.054	.121	.051	.000	.000		.094	.121	.443	.109	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.455*	.788**	.695*	.262	.312	.312	.312	1	.695*	.369*	.212	.467**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.162	.094	.094	.094		.000	.045	.260	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.278	.524**	1.000**	.293	.289	.289	.289	.695**	1	.400*	.196	.389*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.137	.003	.000	.117	.121	.121	.121	.000		.029	.300	.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.534**	.311	.400*	.578**	.146	.146	.146	.369*	.400*	1	.611**	.399*	.650**
	Sig. (2-tailed)	.002	.094	.029	.001	.443	.443	.443	.045	.029		.000	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.312	.166	.196	.251	.299	.299	.299	.212	.196	.611**	1	.319	.548**
	Sig. (2-tailed)	.094	.380	.300	.180	.109	.109	.109	.260	.300	.000		.085	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.309	.361*	.382*	.676**	.513*	.513*	.513*	.467**	.382*	.399*	.319	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.094	.054	.032	.000	.000	.000	.000	.004	.032	.004	.004		.000

	Sig. (2-tailed)	.096	.050	.037	.000	.004	.004	.004	.009	.037	.029	.085		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SU	Pearson Correlation	.549**	.619**	.651*	.629**	.735*	.735*	.735*	.704**	.651*	.650**	.548**	.751**	1
MX	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## FAKTOR EKONOMIS

### Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	SUMX
X01	Pearson Correlation	1	.290	.278	.165	.214	.549**
	Sig. (2-tailed)		.120	.137	.384	.256	.002
	N	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.290	1	.524**	.173	.356	.619**
	Sig. (2-tailed)	.120		.003	.360	.054	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.278	.524**	1	.293	.289	.651**
	Sig. (2-tailed)	.137	.003		.117	.121	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.165	.173	.293	1	.360	.629**
	Sig. (2-tailed)	.384	.360	.117		.051	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.214	.356	.289	.360	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.256	.054	.121	.051		.000
	N	30	30	30	30	30	30
SUMX	Pearson Correlation	.549**	.619**	.651**	.629**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## FAKTOR FASILITAS

### Correlations

		X06	X07	X08	X09	SUMX
X06	Pearson Correlation	1	1.000**	.312	.289	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000	.094	.121	.000
	N	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	1.000**	1	.312	.289	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.094	.121	.000
	N	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.312	.312	1	.695**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.094	.094		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.289	.289	.695**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.121	.121	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
SUMX	Pearson Correlation	.735**	.735**	.704**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## FAKTOR PELAYANAN

### Correlations

		X10	X11	X12	SUMX
X10	Pearson Correlation	1	.611**	.399*	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.029	.000
	N	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.611**	1	.319	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000		.085	.002
	N	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.399*	.319	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.029	.085		.000
	N	30	30	30	30
SUMX	Pearson Correlation	.650**	.548**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	
	N	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## KINERJA PEGAWAI

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	SUMY
Y1	Pearson Correlation	1	.339	.333	.621**	.190	.082	.637**
	Sig. (2-tailed)		.067	.072	.000	.314	.668	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.339	1	.366*	.301	.511**	.483**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.067		.046	.107	.004	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.333	.366*	1	.157	.254	.414*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.072	.046		.406	.175	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.621**	.301	.157	1	.296	.004	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000	.107	.406		.113	.982	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.190	.511**	.254	.296	1	.396*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.314	.004	.175	.113		.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.082	.483**	.414*	.004	.396*	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.668	.007	.023	.982	.030		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
SUMY	Pearson Correlation	.637**	.747**	.616**	.584**	.658**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

### UJI F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59.197	1	59.197	6.114	.020 <sup>b</sup>
Residual	271.103	28	9.682		
Total	330.300	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

### UJI T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.076	2.021		2.511	.019
X1	1.655	.439	.445	3.769	.001
X2	2.282	.479	.513	4.765	.000
X3	.625	.407	.188	1.536	.137

a. Dependent Variable: Y

## KOEFSISIEN DETERMINASI

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.477 <sup>a</sup>	.228	.138	3.133	1.896

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Kuesioner Penelitian

**PENGARUH KESEJAHTERAAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA UPTD PEMELIHARAAN JALAN MAJENANG**

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, saya sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari IAIN Purwokerto dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang”. Dengan ini saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Dikarenakan informasi yang anda berikan sangatlah berarti untuk penelitian saya. Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

**A. Identitas Responden**

1. Nama : ..... (\*boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Usia : ..... Tahun
4. Masa Kerja : ..... Tahun
5. Pendidikan Terakhir:  SD  SMP  SMA  
 D III  S1  S2

**B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Isilah kuesioner dibawah ini dengan memberi tanda checklist (√) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Cukup Setuju (CS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

### C. Pertanyaan Kuesioner

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	CS	S	SS
<b>Faktor Ekonomi (X<sub>1</sub>)</b>						
1.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya bagi pegawai sesuai dengan jabatan/posisi pegawai.					
2.	Bonus atau komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai sudah cukup adil & layak.					
3.	Uang pengobatan yang diberikan telah memenuhi kebutuhan pegawainya.					
4.	Uang pensiun yang diberikan perusahaan sesuai dengan masa kerja pegawai.					
5.	Perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak bagi pegawainya.					
<b>Faktor Fasilitas (X<sub>2</sub>)</b>						
1.	Sarana ibadah yang disediakan oleh perusahaan memiliki perlengkapan yang lengkap dan nyaman.					
2.	Perusahaan memberikan fasilitas olahraga yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.					
3.	Pendidikan dan seminar yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan kemampuan pegawai.					
4.	Fasilitas kafetaria yang disediakan perusahaan nyaman dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai.					
<b>Faktor Pelayanan (X<sub>3</sub>)</b>						
1.	Asuransi yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan pegawai dan keluarga.					
2.	Pegawai mendapat kemudahan dalam mengajukan dana kredit rumah.					
3.	Prosedur pemberian cuti pegawai dapat diperoleh dengan mudah.					
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>						
1.	Peraturan yang ada di perusahaan selalu ditaati oleh pegawai.					
2.	Tugas diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan.					
3.	Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan.					

4.	Tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja agar mencapai hasil yang memuaskan.					
6.	Dapat menyelesaikan tugas pokok tanpa diperintah oleh atasan.					

**D. Pertanyaan Wawancara**

1. Apa saja kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada pegawai?

.....  
.....  
.....  
.....

2. Bagaimana pelaksanaan/sistem pemberian kesejahteraan kepada pegawai?

.....  
.....  
.....  
.....

3. Apakah fasilitas yang diberikan pada pegawai telah sesuai dengan kebutuhan pegawai?

.....  
.....  
.....  
.....

4. Apakah pelayanan yang diberikan perusahaan telah membantu pemenuhan kebutuhan pegawai serta keluarganya sehingga memberikan ketenangan pada pegawai dalam bekerja?

.....  
.....  
.....  
.....

5. Apakah pegawai kontrak/outsourcing juga diberikan kesejahteraan oleh perusahaan?

.....  
.....  
.....  
.....



6. Apa tujuan perusahaan memberikan kesejahteraan kepada pegawai?

.....  
.....  
.....

7. Bagaimana standar kerja yang diberikan kepada setiap pegawai?

.....  
.....  
.....

8. Apakah setiap pegawai telah memenuhi standar kerja yang diberikan perusahaan?

.....  
.....  
.....

9. Apakah tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai?

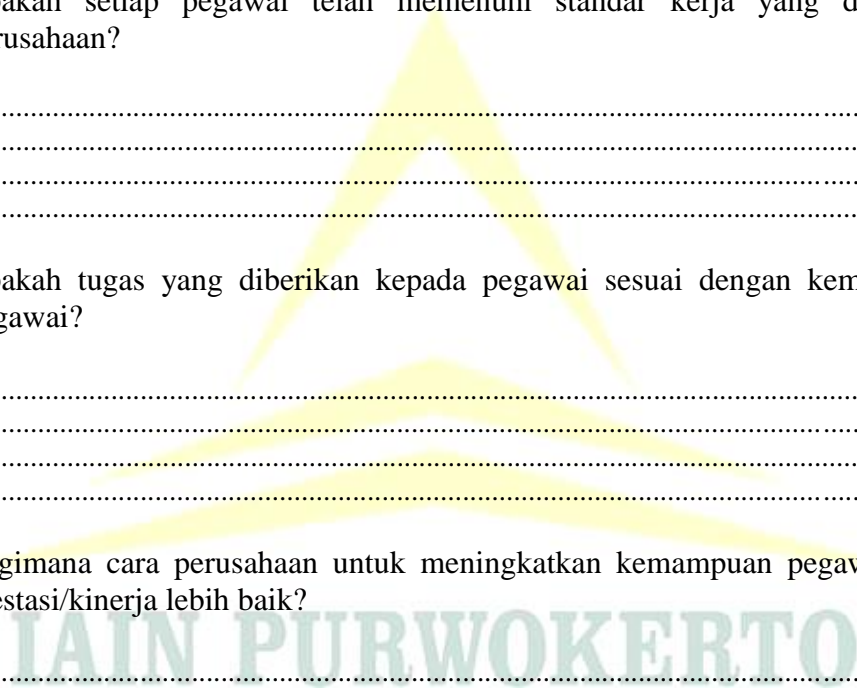
.....  
.....  
.....

10. Bagaimana cara perusahaan untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar prestasi/kinerja lebih baik?

.....  
.....  
.....

11. Apakah pegawai yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik mendapatkan bonus atau reward?

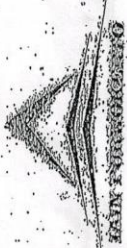
.....  
.....  
.....



12. Adakah jenjang karier atau promosi jabatan apabila kinerja pegawai baik?

.....  
.....  
.....  
.....





INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Jl. Jember A. Yani No. 101  
 Jember, Jawa Timur 60132  
 Telp. 031-8514311 Fax. 031-8514312

**BLANKO/KARTU BIMBINGAN**

Nama : Tita Komala  
 NIM : 1423202082  
 Sem./Prodi : II / ES  
 Desa Pembimbing : Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M. Ag  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada up TD Penelitian Sarlag  
 Jurusan : Manajemen

No.	BUKLAN	HARI TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	MAHASISWA
1.	12 Maret 2019	Selasa	Data Penelitian x Outing Observasi		Fauz
2.	September	Pabu. 17	Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian & Kuesioner		Fauz
3.	September	Jumiat, 20	Perolehan Proposal oleh pembimbing		Fauz

\*Diisi Pokok-pokok Bimbingan  
 \*\*Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Peswokerito  
 Pembimbing  
  
 Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M. Ag  
 NIP. 19700921 200212 1004



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40/A Purwokerto 53126  
 Telp: 0281-635624, 628250, Fax: 0281-636553, www.iaipuwokerto.ac.id

**IAIN PURWOKERTO**

No.	BULAN	HARI/TANGGAL	MATERI BIMBINGAN *)	PEMBIMBING	TANDA TANGAN MAHASISWA
4.	Juni	Jumat, 12, 2020	Revisi final seminar, perambahan daftar is- dan perbaikan foto pada judul. Bimbingan BAB 1, 2 dan 3 Perambahan unsur-unsur pada lembar pengantar dan pengantar foto pada judul, penggantian foto notes menjadi body diagrams revisi body notes dan perambahan bab 4 & 5 perambahan daftar pustaka dan lampiran daftar pustaka body Revisi abstrak Indonesia & Inggris Perambahan surat keterangan telah melampirkan penelitian		Jul
5.	Juni	Senin, 15, 2020			Jul
6.	Juni	Selasa 16, 2020			Jul
7.	Juni	Jumat, 19, 2020			Jul
8.	Juli	Jumat 3, 2020			Jul
9.	Juli	Kamis, 4, 2020			Jul
10.	Juli	Jumat, 10, 2020			Jul
11.	Juli	Rabu, 15, 2020			Jul

\*Diisi Pokok-pokok Bimbingan  
 \*\*Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Purwokerto, 21 Juli 2020  
 Pembimbing  
  
 Dr. H. Jumal Abdul Aziz, M. Ag.  
 NIP. 1975 0421 2002 12 1 004



PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN CILACAP  
UPTD PEMELIHARAAN JALAN MAJENANG

Jalan Pahlawan No.05 Telp Fax : ( 0280 ) 621015 Kode Pos : 53257

SURAT KETERANGAN

Nomor : 890 / **73** / 17.

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang, menerangkan bahwa :

N a m a : TITA KOMALA  
NIM : 1423203082  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Sekripsi : Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.

Yang bersangkutan telah Melakukan Penelitian di UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang pada tanggal, 10 Juli 2019 sampai dengan tanggal, 10 November 2019

Demikian, Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Majenang, 9 Januari 2020  
Kepala UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang





KEMENTERIAN AGAMA  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**UPT MA'HAD AL-JAMI'AH**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
 Telp : 0281-636624, 628250, Fax : 0281-636653, www.iainpurwokerto.ac.id

**IAIN PURWOKERTO**

# SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/Sti.005/002/2019

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

**TITA KOMALA**

**1423203082**



MATERI UJIAN	NILAI
1. Tes Tulis	76
2. Tartil	70
3. Tahfidz	70
4. Imia'	70
5. Praktek	70

NO. SERI: MAJ-R-2019-082

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengalaman Ibadah (PPI).



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
REPUBLIK INDONESIA

IJAZAH

SEKOLAH MENENGAH ATAS SMA N. 1 MAJENANG  
PROGRAM ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
TAHUN PELAJARAN 2013/2014



Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Atas .....

Negeri 1 Majenang menerangkan bahwa:  
nama : TITA KOMALA  
tempat dan tanggal lahir : Cilacap, 10 Juli 1996  
nama orang tua/wali : Kusyanto  
nomor induk siswa nasional : 9962471488  
nomor peserta ujian nasional : 3-14-03-09-011-308-5  
sekolah asal : SMA Negeri 1 Majenang

LULUS

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Sekolah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



Cilacap, 20 Mei 2014  
Kepala Sekolah,  
SMA N. 1 MAJENANG  
Drs. Hasan Arifin  
NIP. 19640717 199302 1 001



DN-03 Ma 0014029



**DAFTAR NILAI UJIAN  
SEKOLAH MENENGAH ATAS**

Program Ilmu Pengetahuan Sosial

Nama : **TITA KOMALA**  
 Tempat dan Tanggal Lahir : **Cilacap, 10 Juli 1996**  
 Nomor Induk Siswa Nasional : **9962471488**  
 Nomor Peserta Ujian Nasional : **3-14-03-09-011-308-6**

No.	Mata Pelajaran	Nilai Rata-rata Rapor <sup>1)</sup>	Nilai Ujian Sekolah	Nilai Sekolah <sup>2)</sup>
<b>A. Ujian Sekolah</b>				
1.	Pendidikan Agama	7,77	8,30	7,93
2.	Pendidikan Kewarganegaraan	8,27	8,60	8,37
3.	Bahasa Indonesia	8,03	8,20	8,08
4.	Bahasa Inggris	7,57	8,50	7,85
5.	Matematika	8,57	8,30	8,49
6.	Sejarah	8,17	7,50	7,97
7.	Geografi	8,50	8,50	8,50
8.	Ekonomi	8,87	9,00	8,91
9.	Sosiologi	8,50	7,60	8,23
10.	Seni Budaya	7,57	8,00	7,70
11.	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	7,93	8,50	8,10
12.	Teknologi Informasi dan Komunikasi	8,70	8,90	8,76
13.	Keterampilan: <b>Percakapan B. Inggris</b>	8,30	7,90	8,18
14.	Muatan Lokal <sup>3)</sup>			
	a. <b>Bahasa Jawa</b>	7,97	7,80	7,92
	b.			
	c.			
<b>Rata-rata</b>				<b>8,21</b>

<sup>1)</sup> Nilai Rata-rata Rapor = Rata-rata Nilai semester 3, 4, dan 5; untuk sekolah yang menggunakan sistem SKS Nilai Rata-rata Rapor adalah Rata-rata Semester 1 sampai dengan 5

<sup>2)</sup> Nilai Sekolah = 70% Nilai Rata-rata Rapor + 30% Nilai Ujian Sekolah

<sup>3)</sup> Muatan Lokal yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Gubernur

No.	Mata Pelajaran	Nilai Sekolah	Nilai Ujian Nasional	Nilai Akhir <sup>1)</sup>
<b>B. Ujian Nasional</b>				
1.	Bahasa Indonesia	8,08	8,60	8,4
2.	Bahasa Inggris	7,85	6,80	7,2
3.	Matematika	8,49	6,50	7,3
4.	Ekonomi	8,91	8,50	8,7
5.	Sosiologi	8,23	8,80	8,6
6.	Geografi	8,50	8,00	8,2
<b>Rata-rata</b>				<b>8,1</b>

<sup>1)</sup> Nilai Akhir = 40% Nilai Sekolah + 60% Nilai Ujian Nasional

Cilacap, 20 Mei 2014

Kepala Sekolah,

SMA N. 1  
MAJENANG

**Dr. Hasan Arifin**  
NIP. 19640717 199302 1 001











**MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS**  
**STATE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO**  
**LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT**

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, [www.stainpurwokerto.ac.id](http://www.stainpurwokerto.ac.id)

**CERTIFICATE**

Number: *Sti.23/UPB/KS.02/1291/2014*

**Tita Komala / ES**

This is to certify that :

Has completed an English Language Course in Intermediate level organized by Language Development Unit with result as follows:

**SCORE: 98**

**GRADE: EXCELLENT**





IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

## SERTIFIKAT

Nomor: 096/K.LPPM/KKN.43/07/2019

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menyatakan bahwa :

Nama : TITA KOMALA  
NIM : 1423203082  
Fakultas / Prodi : FEBI / ESY

### TELAH MENGIKUTI

Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-43 IAIN Purwokerto Tahun 2019 yang dilaksanakan mulai tanggal 1 April 2019 sampai dengan 15 Mei 2019 dan dinyatakan LULUS dengan Nilai **88,5 (A)**.



Purwokerto, 15 Juli 2019  
Ketua LPPM,

Dr. H. Ansori, M.Ag. (t)  
NIP. 19650407 199203 1 004





KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, Fax : 0281-636553, www.febi.iainpurwokerto.ac.id

# Sertifikat

No. : 0911/In.17/D.FEBI/PP.009/VI/2020

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto  
menerangkan bahwa :

Nama : **Tita Komala**  
NIM : **1423203082**

Telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Pada Semester Genap 2019/2020 di :

**Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas**

Periode Bulan Desember 2019 sampai dengan Maret 2020 dan dinyatakan Lulus dengan mendapatkan nilai **A**.  
Sertifikat Ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto  
dan sebagai syarat mengikuti ujian Munaqasyah/Skripsi.

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.**  
NIP. 19730921 200212 1 004

Purwokerto, 9 Juni 2020  
Kepala Laboratorium FEBI

**H. Sochiymin, Lc., M.Si.**  
NIP. 19691009 200312 1 001



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, Fax : 0281-636553, www.febi.iainpurwokerto.ac.id

# Sertifikat

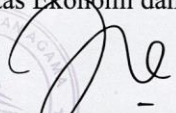
Nomor : 0911a/In.17/D.FEBI/PP.009/VI/2020

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Tita Komala  
NIM : 1423203082

Dinyatakan **Lulus** dalam mengikuti Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Periode Semester Genap 2019/2020.

Mengetahui,  
Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
**Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag**  
NIP.19730921 200212 1 004

Purwokerto, 9 Juni 2020

Kepala Laboratorium FEBI

  
**H. Sochim, Lc., M.Si.**  
NIP. 19691009 200312 1 001



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Tita Komala
2. NIM : 1423203082
3. Tempat/Tgl. Lahir : Cilacap, 10 Juli 1996
4. Alamat Rumah : Sepatnunggal Rt 01/10 Kec.  
Majenang, Kab. Cilacap.
5. Nama Orang Tua  
Nama Ayah : Kusyanto  
Nama Ibu : Kustiawati

### B. Riwayat Pendidikan

#### Pendidikan Formal

- a. SD/MI, tahun lulus : SDN 1 Sepatnunggal 2008
- b. SMP/MTs, tahun lulus : SMN 4 Majenang 2011
- c. SMA/MA, tahun lulus : SMAN 1 Majenang 2014
- d. S.1 tahun masuk : IAIN Purwokerto 2014

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 20 Juli 2020



Tita Komala