

Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja

(Studi Pada Perangkat Desa Se-Kecamatan Karanggayam)

Wasidin

Program Studi Manajemen (S-1)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
Email: wasidin99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kesejahteraan dan komunikasi terhadap kinerja Perangkat Desa (Kaur) se-Kecamatan Karanggayam. Penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan alat analisis program SPSS Versi 22.0. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Perangkat Desa (Kaur) se-Kecamatan Karanggayam. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan jumlah populasi sebagai responden yaitu 57 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika. Analisis statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji T, uji F, koefisien determinasi, analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan variabel kesejahteraan terhadap kinerja. Tidak ada pengaruh signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja. Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi, kesejahteraan dan komunikasi terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Karanggayam. Nilai *R square* diperoleh 0,549 artinya 54,9% variabel kinerja Perangkat Desa dengan responden Kaur Kesra (Kaur) se-Kecamatan Karanggayam dipengaruhi oleh motivasi, kesejahteraan dan komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Kesejahteraan, Komunikasi dan Kinerja

Abstact

This study aims to analyze the influence of motivation, welfare and communication on the performance of Village Officials (Kaur) throughout Karanggayam District. This research was conducted using SPSS Version 22.0 program analysis tools. The population in this study are all village officials (Kaur) throughout Karanggayam District. This study uses a saturated sample method by using a population of respondents as many as 57 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire. This research uses descriptive analysis and statistical methods. Statistical analysis includes validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, normality test, T test, F test, coefficient of determination, multiple regression analysis.

Based on the results of the study indicate that there is a significant influence of motivation variables on performance. There is a significant influence of welfare variables on performance. There is no significant effect of communication variables on performance. Simultaneously, there is a significant influence of motivation, welfare and communication variables on the performance of the Village Apparatus in the Karanggayam District. R square value obtained 0.549 means that 54.9% of the variable performance in the Village Officials (Kaur) in the Karanggayam District is influenced by motivation, welfare and

communication, while the remaining 45.1% is influenced by other variables that are not in this study

Key words: *motivation, welfare, communication, performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting sekaligus merupakan aset yang berfungsi sebagai modal nyata secara fisik maupun non fisik dalam menentukan perkembangan suatu negara, begitu pula di tingkat pemerintahan, baik di daerah provinsi maupun di tingkat pusat. Sumber daya manusia agar lebih dapat memberikan manfaat bagi pemerintah daerah jika ada wadah organisasi yang menaunginya. Keberadaan organisasi baik pemerintah maupun swasta akan memanfaatkan SDM secara optimal untuk dapat mencapai tujuan. Melihat kenyataan sebuah organisasi akan dapat mencapai tujuan apabila juga memanfaatkan peran serta orang lain untuk menjadi anggota organisasi itu. Pencapaian tujuan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang terlibat di dalamnya.

Sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang penting, karena semua kegiatan yang berhubungan dengan kemajuan maupun kemunduran suatu organisasi akan ditentukan oleh sebagian kinerja sumber daya manusia yang memadai, sehingga diperlukan untuk mempertimbangkan kemampuan dan memelihara pegawai yang berpotensi. Hal itu juga yang akan dilakukan pada organisasi desa untuk dapat mengoptimalkan kinerja perangkat desa.

Bertitik tolak hal tersebut di atas, Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen juga mempunyai tujuan sebagai upaya perbaikan kinerja perangkat desanya. Pemerintah Desa sebagai salah satu unit kerja, jajaran pemerintah desa mempunyai kedudukan, tugas dan fungsi. Pemerintah desa adalah terdiri dari Kepala

Desa dan Perangkat Desa. Sedang Perangkat desa terdiri dari Sekretaris Desa, Kepala Urusan, Kepala Seksi, Kepala Dusun dan Pembantu pelaksana lainnya.

Kinerja Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Karanggayam tergolong cukup baik. Hal ini dilihat dari rendahnya keluhan masyarakat, khususnya berkaitan dengan pelayanan. Namun, data dari Kecamatan Karanggayam tahun 2018 dari sisi administratif belum sepenuhnya baik. Hal ini berkaitan dengan ketertiban dan ketepatan penyampaian pelaporan. Secara rata-rata, ketepatan dan ketertiban administrasi hanya mencapai 80%, sedangkan sisanya (20%) masih terlambat. Meski demikian, ada beberapa hal yang menyebabkan keterlambatan yang juga datang dari pihak eksternal. Hal ini dapat dicontohkan seperti pembangunan fisik yang terlambat/tidak sesuai yang dijadwalkan. Keterlambatan pelaporan tidak semata disebabkan oleh lambatnya kinerja perangkat desa tetapi juga faktor lain. Faktor tersebut misalnya anggaran dana yang terlambat turun, sehingga proyek selesai tidak tepat waktu dan akhirnya pelaporan menjadi terlambat/perlu disesuaikan.

Faktor lain dari sisi internal yaitu berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan perangkat desa itu sendiri. Pada era saat ini semua sistem sudah terkomputerisasi, sehingga perangkat desa di wilayah Kecamatan Karanggayam dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan berbasis komputer, sementara tidak sedikit dari perangkat desa dengan latar belakang pendidikan yang minim serta diikuti oleh keterampilan komputer yang rendah. Pada akhirnya, rendahnya kemampuan dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja

perangkat desa di wilayah Kecamatan Karanggayam menjadi terhambat.

Pemerintah daerah mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam pengembangan SDM melalui motivasi untuk meningkatkan kualitas, mempunyai personal yang lebih baik, lebih berkualitas dan lebih berdedikasi bagi perangkat desa di lingkungan wilayah Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen. Tingginya hasil kerja pegawai juga berkat prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Kinerja pegawai yang tinggi bukanlah suatu kebetulan tanpa melaksanakan sesuatu tindakan yang berarti, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya motivasi yang ditegakkan. Kinerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Perangkat desa dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong aparat desa itu bekerja dengan tekun, serta komunikasi yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap pelaksanaan kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara, ada beberapa perangkat desa yang terlihat kurang bersemangat dalam hal pencapaian prestasi kerja. Perangkat desa tersebut merasa bahwa prestasi kerja tidak begitu berperan pada lingkup desa, sehingga kebutuhan berprestasi pada lingkup perangkat desa di wilayah Kecamatan Karanggayam cenderung rendah. Selain itu, kesenjangan pendidikan (misalnya; antara lulusan SMA dan D1) menyebabkan kebutuhan untuk menguasai pekerjaan tertentu juga rendah. Pada prakteknya, pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan oleh perangkat desa satu (tingkat pendidikan SMA) akan diberikan ke perangkat desa lainnya (tingkat pendidikan lebih tinggi) yang lebih mampu, meski tanpa melihat posisi dan tanggung

jawabnya. Hal ini mengindikasikan adanya motivasi yang rendah pada perangkat desa di wilayah Kecamatan Karanggayam.

Perangkat desa dalam menjalankan tugas yang baik tidak terbatas pada motivasi kerjanya namun yang lebih lagi mereka juga mengharapkan adanya kesejahteraan. Faktor kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa dan sangat diperhatikan oleh beberapa kalangan, mulai dari pemerintah maupun pengusaha. Hal ini terutama dilakukan karena adanya kenyataan bahwa selama ini setiap orang bekerja adalah mengharapkan adanya kesejahteraan. Adanya pemenuhan kesejahteraan dalam bekerja maka akan membuat perangkat desa bekerja dengan baik hal itu juga akan membuat kinerjanya meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara, secara umum tunjangan yang dirasakan perangkat desa di wilayah Kecamatan Karanggayam masih kurang. Selain itu, penghargaan yang diterima juga minim. Kondisi ini dilihat dari jumlah perangkat desa yang mendapatkan penghargaan atas kinerjanya masih sedikit. Hal ini mengindikasikan adanya kesejahteraan yang belum memadai yang dirasakan oleh perangkat desa di Wilayah Kecamatan Karanggayam.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja perangkat desa selain motivasi dan kesejahteraan adalah komunikasi. Adanya motivasi yang baik dan kesejahteraan yang didapat perangkat Desa juga membuat komunikasi dalam bekerja lebih baik. Hal ini diharapkan dapat mendukung strategi desa untuk memajukan desanya, memberikan daya tarik kepada perangkat desa yang potensial dan berbakat untuk terus meningkatkan kinerjanya, disamping itu bagi perangkat desa yang sudah ada agar tetap bertahan bekerja dalam organisasi, serta

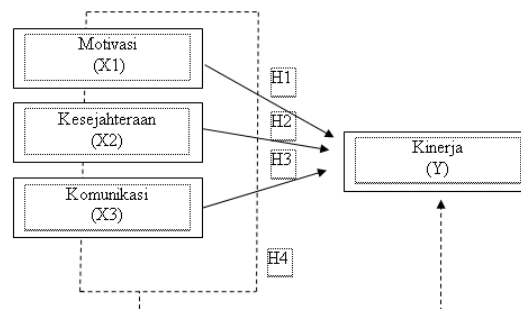
menciptakan iklim kerja yang mendorong perangkat Desa berkinerja prima.

Komunikasi yang dilakukan oleh segenap pemerintahan desa melalui pertemuan dapat dikatakan berintensitas baik, seperti; diadakan pertemuan secara berkala yang bertujuan membahas dan mengevaluasi pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Namun, komunikasi yang dihasilkan dalam pertemuan tidak berjalan dengan efektif yang secara keseluruhan dapat menimbulkan perbedaan pengertian dalam bekerja. Selain itu, tidak semua pimpinan di desa (khususnya wilayah Kecamatan Karanggayam) melakukan perannya dengan baik sebagai kepala desa (pengambil keputusan). Ada beberapa desa dengan pemimpin yang mengikuti anggota. Dengan kata lain, anggota dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan-pekerjaan tertentu tanpa berkoordinasi dengan kepala desa sebelum mengambil keputusan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat komunikasi baik antar perangkat desa maupun perangkat desa dengan pimpinannya (kepala desa) di wilayah Kecamatan Karanggayam masih kurang.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk meneliti; (1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Karanggayam, (2) Bagaimana pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Karanggayam, (3) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Karanggayam, dan (4) Bagaimana pengaruh motivasi, kesejahteraan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Karanggayam.

KERANGKA TEORITIS

Kerangka teoritis dari motivasi, kesejahteraan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa (Kaur) se-Kecamatan Karanggayam adalah sebagai berikut:



HIPOTESIS

Hipotesis penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Perangkat Desa
- H2 : Terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja Perangkat Desa
- H3 : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja Perangkat Desa
- H4 : Terdapat pengaruh motivasi, kesejahteraan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja Perangkat Desa.

METODE

Variabel pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (X), yaitu; motivasi (X₁), kesejahteraan (X₂), komunikasi (X₃) dan satu variabel dependen (Y), yaitu kinerja.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbin, 2002). Indikator yang digunakan (Wibowo, 2011) adalah: (1) Kebutuhan untuk berprestasi, (2) Kebutuhan memperluas pergaulan, dan (3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan.

Daryanto, S.S, (1988) mendefinisikan kesejahteraan sebagai hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman, kesenangan hidup, kemakmuran, dan sebagainya. Kesejahteraan dapat berupa kesejahteraan finansial dan kesejahteraan non finansial. Indikator yang digunakan adalah: (1) Penghasilan tetap, (2) Tunjangan, dan (3) Penghargaan.

Menurut Edwin B Flippo (dalam Mangkunegara, 2011) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Indikator yang digunakan Uchjana (2001) adalah: (1) Komunikasi sesama karyawan, (2) Komunikasi dengan karyawan bagian lain, (3) Komunikasi pimpinan dengan karyawan, dan (4) Komunikasi antar sesama karyawan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Perangkat Desa se-Kecamatan Karanggayam berjumlah 226 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive sampling*. Dalam hal ini sampel yang digunakan dalam penelitian adalah Perangkat Desa bagian Kepala Urusan (Kaur) se-Kecamatan Karanggayam yang berjumlah 57 Kepala Urusan (Kaur).

Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Pemberian skor pada kuisioner menggunakan 4 point Skala Likert yang bermakna: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), uji hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas r_{hitung} untuk semua item pengukuran variabel $> r_{tabel}$ (0,2609) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sedangkan hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach dari keempat variabel $> 0,60$.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa data bebas gejala multikolinieritas. Hal ini didasarkan pada hasil *Collinearity Statistics* yang menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel motivasi (0,720), kesejahteraan (0,732), dan komunikasi (0,980) berada di atas 0,10 (10%) dan nilai VIF variabel motivasi (1,389), kesejahteraan (1,366), dan komunikasi (1,021) berada di bawah 10.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data bebas heteroskedastisitas. Hal ini didasarkan pada hasil *scatterplot* dengan bulatan-bulatan kecil yang tidak memiliki suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak terdapat pola yang jelas, sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji asumsi normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada gambar plot normalitas yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar/mendekati dan mengikuti garis diagonal. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah asumsi klasik pada penelitian ini.

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t

pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi (5,233) lebih besar dari t_{tabel} (2,006) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H1) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siswojo dan Erni Widajanti (2010). Dengan demikian, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa (Kaur) se-Kecamatan Karanggayam.

Hasil penelitian juga menunjukkan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Kesejahteraan (2,954) lebih besar dari t_{tabel} (2,006) dengan tingkat signifikansi (0,005) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H2) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurholisoh dan Irvianti (2012). Dengan demikian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa (Kaur) se-Kecamatan Karanggayam.

Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel komunikasi (-1,386) lebih kecil dari t_{tabel} (2,006) dengan tingkat signifikansi (0,171) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H3) ditolak. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2013). Dengan demikian komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa (Kaur) se-Kecamatan Karanggayam.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} (23,752) lebih besar dari F_{tabel} (2,78) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis (H4) diterima. Hal ini bermakna bahwa motivasi, kesejahteraan, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa (Kaur) se-Kecamatan Karanggayam.

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi ($Adjusted R^2$) sebesar 0,549 atau 54,9%. Hal ini bermakna bahwa motivasi, kesejahteraan, dan komunikasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 54,9% dan sisanya (45,1%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Karanggayam. Hal ini terbukti dari hasil regresi dan uji t variabel motivasi terhadap kinerja Perangkat Desa (Kaur) se-Kecamatan Karanggayam menunjukkan berpengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} 5,223 > t_{tabel} 2,006 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$ sehingga hipotesis diterima.
2. Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa (Kaur) se-Kecamatan Karanggayam. Hal ini terbukti dari hasil regresi dan uji t variabel kesejahteraan terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Karanggayam menunjukkan berpengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,954 > t_{tabel} 2,006 dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,050$ sehingga hipotesis diterima.
3. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa (Kaur) se-Kecamatan Karanggayam. Hal ini terbukti dari hasil regresi dan uji t variabel komunikasi terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Karanggayam menunjukkan tidak berpengaruh dan tidak signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar -1,386 < t_{tabel} 2,006 dengan tingkat signifikansi $0,171 > 0,050$ sehingga hipotesis ditolak.

4. Motivasi, kesejahteraan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa (Kaur) se-Kecamatan Karanggayam. Hal ini terbukti dari hasil uji F menunjukkan Fhitung sebesar $23,752 > Ftabel$ sebesar 2,69 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima.

Saran

1. Perangkat Desa perlu meningkatkan motivasi diri mengingat kepercayaan diri dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada item kuisioner memiliki nilai paling rendah. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengikuti berbagai macam kesejahteraan, seminar dan lainnya, khususnya yang diselenggarakan oleh Dinas terkait sehingga kemampuan dan keterampilan Perangkat Desa semakin meningkat guna menunjang kinerja Perangkat Desa itu sendiri.
2. Perangkat Desa dapat meningkatkan kesejahteraan yang diterima dengan mendapatkan penghargaan yang lebih dari pihak terkait. Hal ini dapat diperoleh melalui prestasi kerja yang diperoleh Perangkat Desa melalui kinerjanya. Prestasi kerja dapat berupa ketepatan waktu, ketepatan pelaporan, dan prestasi kerja lainnya, mengingat penghargaan yang diterima perangkat desa sejauh ini dari hasil item kuisioner memiliki skor rendah yang artinya tidak semua perangkat desa telah merasakan penghargaan atas kinerjanya.
3. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,9% yang bermakna bahwa variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Namun, secara parsial variabel komunikasi terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja

Perangkat Desa se-Kecamatan Karanggayam. Bagi penelitian yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa, serta dapat mengembangkan penelitian menggunakan variabel lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Karanggayam baik secara parsial maupun simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, Wayne F. 1992. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. Edisi ke-3. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life.* USA: Mc Graw-Hill Inc.
- _____. 2003. *Managing Human Resources.* Colorado: Mc Graw-Hill.
- _____. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of WorkLife, Profit. 7th Edition.* USA . McGraw- Hill Companies, Inc.
- Davis, K. dan Jhon W. N. 2000. *Perilaku Organisasi,* Jakarta, Erlangga.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jilid 1, Edisi 10.* Jakarta: Indeks.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Dua Edisi Kesepuluh.* Jakarta: PT Indeks.
- Edwin B. Flipppo. 2005. *Manajemen Personalia Jilid 2 Edisi ke-6 Terjemah.* Jakarta: Erlangga.

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ferdinand, A., 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 21, Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke tiga*. Denpasar: Astabrata Bali.
- Greenberg, J And Robbert A Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Statistik Ekonometrika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,Yogjakarta: BPFE.
- _____. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- _____. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. BPFE.
- Harvey, D.F dan D.R. Brown. 1992. *An Experiential Approach to Organization. Development*. New Jersey: Prantice Hall International.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatch, E dan Farhady, H. 1981. *Research Design and Statistics for Applied Linguistics*. Teheran: Rahnama Publications.
- Henry, Simamora. 2000. *Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- John and Louis. 1997. *Human Resource Management*. USA: Mc Graw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- _____. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*

- Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Nasution. 1998. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: UGM Press.
- _____. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: UFM Press.
- Nurholisah, Siti dan Laksmi Sito Dwi Irvianti. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Abadi Prima. *Jurnal Bina Nusantara University*.
- Purwanto, Sony Bagus. 2013. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume II Nomor 1 Maret 2013*.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemah) Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo.
- _____. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex media Komputindo.
- Siagian P. Sondang. 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2004. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Simamora Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2009. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Siswojo dan Erni Widajanti. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kesejahteraan, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 2 Desember 2010*.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Pendidikan. Jurnal Manajemen
Sumber Daya Manusia Vol. 4
No. 1 Juni 2010.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian
Administrasi*. Bandung:
Alfabeta.

_____.2010. *Metode Penelitian Bisnis*.
Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber
Daya Manusia*, Penerbit
Kencana Prenada Media Group,
Jakarta.

Sutrisno, Hadi. 2004. *Methodology
Research*. Yogyakarta: Fakultas
Psikologi UGM.

_____. 2004. *Metodologi Riset*.
Jilid 3. Yogyakarta: Andi.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman
Praktis Manajemen Sumber
daya Manusia*. Bandung:
Mandarmaju.

Tohari. 2002. *Pemahaman Praktis Sumber
Daya Manusia*. Bandung:
Mandar Maju.

Wahyuni, Tri. 2017. Pengaruh
Kesejahteraan dan Semangat
Kerja Guru terhadap Kinerja
Guru SMP Kecamatan Singingi
Hilir Kabupaten Kuansing.
Jurnal Manajemen dan
Kewirausahaan Vol. 10 No. 2
September 2008.

Walton, R. E. 1998. Quality Of Work Life,
What Is It?. *Sloan Management
Review Journal*, 11-21.