



**PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA DIREKTORAT
KEPOLISIAN UDARA PONDOK CABE**

Oleh : Prihatina Jati, Meirna Milisani, Shinta Eria Revina
email : prihatina@hotmail.com

ABSTRACT

The aims of this study are: 1) To determine and analyze the magnitude of the influence of welfare on the performance of members of the Indonesian Air Police. 2) To find out and analyze the magnitude of the influence of work motivation on the performance of members of the Air Police of the Republic of Indonesia. 3) To find out and analyze the effect of joint welfare and work motivation on the performance of members of the Indonesian Air Police.

This research approach is quantitative, descriptive and associative. In this study, the authors narrow the population, namely the number of employees of the Indonesian Air Police as many as 70 employees.

The results of this study indicate that: There is an effect of welfare on performance, as evidenced by the tcount value for the X1 variable (welfare) of 13,491, while the ttable value for $n = 70$ is 1,994. So $tcount > ttable$ or $13,491 > 1,994$, it can be concluded that partially the welfare variable has an effect on member performance. Probability value (significance) = 0.000. So the probability is 0.000 under 0.05. Thus, H_0 is rejected and H_a accepts, it can be concluded that there is a positive and significant effect between the X1 variable and the Y variable, because the probability value is smaller than 0.05.

There is an influence of motivation on the performance of members, it is proven that the tcount value for the X2 variable (motivation) is 16,862, while the ttable value for $n = 70$ is 1,994. So $tcount > ttable$ or $16,862 > 1,994$, it can be concluded that the motivation variable partially affects the performance of members. Probability value (significance) = 0.000. So the probability is 0.000 under 0.05. Thus, H_0 is rejected and H_a accepts, and it can be concluded that there is a positive and significant effect between the X2 variable and the Y variable, because the probability value is smaller than 0.05. There is a simultaneous influence of welfare and motivation on the performance of members, as evidenced by the ANOVA or Ftest or Fcount test, a value of 302,319 is obtained which is greater than Ftable of 2.74 with a significant level of 0.000 because $0.000 < 0.05$, it can be said that the Welfare variable (X1) and the Motivation variable (X2) together have an effect on the Member Performance variable (Y). Adjusted R Square value of 0.900. This shows that 90% of Welfare and Motivation simultaneously (together) affect the performance of employee members, while the remaining 10% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Welfare and Motivation on Member Performance

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Menurut Ciptoringnum (2013) sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Menurut Ciptoringnum (2013) sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja anggota secara maksimal.

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan anggota yang memiliki kinerja yang optimal. Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja anggota. Artinya anggota dengan kinerja yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan sikap, nilai, moral, serta alasan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja atau bertindak dalam profesinya. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja anggota dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh kinerja anggota sangat besar dalam menentukan berkembangnya sebuah organisasi, untuk mendorong anggota bekerja dengan optimal sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi kinerja. Untuk itu kinerja dari para anggota harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari anggota dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun, masalah yang dihadapi setiap organisasi sekarang ini adalah banyaknya anggota yang berpandangan bahwa kinerja anggota akan meningkat apabila anggota termotivasi dengan adanya pemberian kompensasi. Pada kenyataannya, bukan hanya upah yang dapat membuat seorang anggota tetap bertahan di suatu organisasi, tetapi banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi yaitu antarlain: kesejahteraan.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia unsur kesejahteraan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan anggota merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja anggota. Dengan meningkatnya kinerja anggota itu dapat pula menunjang atau mempengaruhi kesejahteraan anggota tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung yaitu dengan naiknya gaji anggota, pemberian bonus, pemberian tunjangan keluarga maupun bonus, sedangkan secara tidak langsung yaitu bisa dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada anggota yang berprestasi baik. Dengan demikian prestasi kerja anggota yang baik itu akan

memberikan sumbangan atau dapat mendorong untuk memajukan organisasi yang lebih baik.

Pentingnya kesejahteraan anggota adalah untuk mempertahankan anggota agar tidak pindah ke organisasi/organisasi lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas anggota terhadap organisasi. Untuk mempertahankan anggota ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/*fringe benefits*. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental anggota beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental anggota agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan anggota yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan organisasi.

Namun banyaknya fenomena-fenomena yang terjadi pada kinerja anggotanya pada Kepolisian Udara Republik Indonesia seperti halnya menemukan beberapa pekerjaan yang masih kurang optimal seperti inisiatif dan kreativitas kinerja anggota masih belum optimal, penyusunan berkas-berkas yang masih tertunda dan hilangnya sejumlah laporan yang diakibatkan kurang optimalnya manajemen pengelolaan dan rasa tanggungjawab yang masih kurang optimal, kepuasan kerja anggota belum optimal, menurunnya kinerja anggota dalam melaksanakan pekerjaannya di Kepolisian Udara Republik Indonesia. Dan terdapat kurangnya pemahaman dari organisasi terhadap faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja serta mempertahankan anggota dalam bekerja di organisasi. Keterlambatan kembalinya para anggota untuk bekerja setelah jam makan siang di organisasi, masih tingginya jumlah masalah tunjangan kesejahteraan yang meliputi: uang lembur dan kompensasi yang belum sesuai dan jaminan kesehatan yang belum diberikan.

Motivasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Motivasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi. Dan upaya untuk mendorong para anggota mematuhi peraturan-peraturan kerja memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat. Salah satu strateginya adalah dengan meningkatkan motivasi para anggotanya.

Adapun fenomena yang terjadi di Kepolisian Udara Republik Indonesia yaitu belum optimalnya kinerja anggota membuat Kepolisian Udara Republik Indonesia belum dapat untuk mencapai tujuannya, masih kurangnya motivasi kerja anggota sehingga kinerja anggota tidak maksimal, kurangnya motivasi kerja anggota pada saat bekerja dan menurunnya motivasi kerja anggota disebabkan karena pimpinan Kepolisian Udara Republik Indonesia kurang memperhatikan anggotanya

LANDASAN TEORI

Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan diluar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, kantin, asuransi, jamsostek dan sebagainya.

Istilah kesejahteraan bukanlah hal yang baru, baik dalam wacana global maupun nasional. Dalam membahas analisis tingkat kesejahteraan, tentu kita harus mengetahui pengertian sejahtera terlebih dahulu. Kesejahteraan itu meliputi keamanan, keselamatan, dan kemakmuran.

Menurut Hasibuan (2013:185) kesejahteraan karyawan 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.

Menurut Handoko (2012:186), definisi “kesejahteraan karyawan adalah bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang berbentuk asuransi kesehatan”. Menurut Siagian (2012:274), yakni “kesejahteraan karyawan merupakan biaya sampingan pemberian pelayanan kesehatan kepada para karyawan berupa asuransi bersama, asuransi kesehatan, asuransi gigi, asuransi kematian, asuransi kecelakaan”.

Kesejahteraan karyawan pada umumnya merupakan bentuk penyediaan paket tunjangan (*benefit*) dan program pelayanan karyawan (*service*). Kesejahteraan merupakan bentuk kompensasi di luar gaji dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Walaupun berbagai pernyataan tentang manfaat dan pentingnya kesejahteraan karyawan telah banyak dikemukakan, masih banyak perdebatan seputar definisi, pengaruh, dan konsep dasar kesejahteraan

karyawan (*employee well-being*) (Kopperud, 2013). Sebagaimana yang dipaparkan Daniels dalam Weyman (2012:1), sampai saat ini, kejelasan, atau bahkan kesepahaman akan elemen dasar kesejahteraan karyawan masih sangat kurang. Orsila et al (2011:341) menyebutkan hal ini dapat disebabkan karena reaksi terhadap kesejahteraan karyawan dalam lingkungan yang berbeda menimbulkan reaksi yang berbeda pula. Sebagai contoh, dalam bidang ekonomi, kesejahteraan karyawan disamakan dengan kepuasan kerja, sementara dalam bidang kesehatan, kepuasan kerja bukan satu-satunya dimensi kesejahteraan karyawan. Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:123), definisi “Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang berupa pengobatan kepada karyawan.

Menurut UU Republik Indonesia No 13 Tahun 2011 mendefinisikan kesejahteraan karyawan perusahaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang sehat dan aman.

Dari pendapat dari beberapa para ahli diatas, maka dapat diperoleh pengertian yang lebih jelas, bahwa kesejahteraan merupakan usaha dari pemimpin perusahaan untuk merangsang dan meningkatkan semangat kerja atau gairah kerja karyawannya, sehingga tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai

Motivasi

Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010:143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012:312). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua

kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Fred Luthans (2011:422) menjelaskan bahwa: “*Motivation is a psychological process through which unsatisfied wants or needs lead to drives that are aimed at goals or incentives.*” Motivasi merupakan sebuah proses psikologi dimana rasa ketidakpuasan pada kebutuhan ataupun keinginan yang ada sehingga berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Kadarisma (2012:278), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

Kinerja Anggota

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Riniwati (2011:50), menyatakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer. Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dimana seseorang dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi. Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang

dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011). Selanjutnya, menurut Harsuko (2011) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Menurut Rivai (2013:604) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Sedarmayanti (2010:260), “kinerja (*performance*) berasal dari kata “*to perform*”. Arti kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) di mana salah satu arti adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan).” Kinerja terjemahan dari “*performance*”, berarti:

- a. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
- b. Pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Amstronrg dan Baron (dalam Fahmi, 2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan Maharjan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Akdon (2011) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional

mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Masih dalam Fahmi (2013) Indra Bastian lebih jauh menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Moehariono (dalam Rosyida 2010:11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Edy Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Penelitian Terdahulu

1. Rahmika Mar'ie Allifudin, Praptiestrini (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BKK Karanganyar, dengan

menggunakan metode kuantitatif, descriptive dan asosiatif. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan, bahwa kepemimpinan, kesejahteraan, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BKK Karanganyar. Sedangkan secara simultan kepemimpinan, kesejahteraan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BKK Karanganyar.

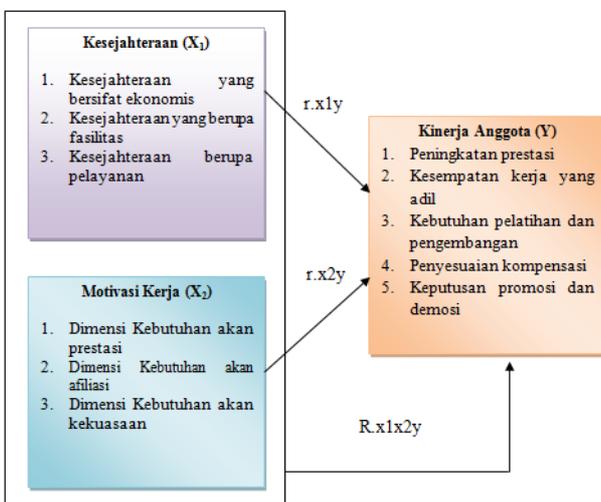
2. Syutrika Rempowatu, Alden Laloma, Rully Mambo (2020) Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow, dengan menggunakan metode kuantitatif, descriptive dan asosiatif. Berdasarkan hasil analisis data ditarik kesimpulan : (1) Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mogondow; (2) Kesejahteraan punya korelasi dan daya penentu (determinasi) yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mogondow.
3. Rivaldi (2010) dengan judul penelitian : Pengaruh Insentif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dispenda Kota Pekanbaru. dengan menggunakan metode kuantitatif, descriptive dan asosiatif. Berdasarkan hasil uji korelasi spearman dengan alat bantu program SPSS diketahui bahwa hubungan antara insentif dengan prestasi kerja adalah sebesar 64%, ini menunjukkan hubungan antara Variabel adalah kuat. 2. Prestasi kerja pegawai di Dispenda Pekanbaru sudah cukup baik, ditambah lagi 9 dengan insentif yang diberikan, ini menjadikan pegawai termotivasi untuk meningkatkan lagi prestasi kerjanya. 3. Besarnya pengaruh insentif terhadap prestasi kerja adalah sebesar 64%, sedangkan sisanya 36% adalah faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Dhita Putra Utama (2018) dengan judul penelitian : Analisis Pengaruh Gaji Terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. AF ANGKASA cabang Surabaya. Penelitian yang dilakukan pada karyawan Bagian Maintenance PT. AF Angkasa cabang Surabaya ini bertujuan untuk mengukur dan mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor gaji yang meliputi tingkat pemenuhan gaji terhadap kebutuhan fisik minimum, tingkat keadilan secara internal dalam pemberian gaji dan tingkat keadilan secara

eksternal dalam pemberian gaji terhadap prestasi kerja karyawan. dengan menggunakan metode kuantitatif, descriptive dan asosiatif. Penelitian ini dilakukan pada responden yang berjumlah 48 orang disatu bagian yaitu bagian Maintenance/Perawatan cabang Surabaya dan terdiri dari berbagai posisi. 10 Teknik penelitian menggunakan regresi linier berganda. Dengan menggunakan program SPSS versi 11.5 diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 2,341 + 0,134 X_1 + 0,241 X_2 + 0,137 X_3$ 3. Sedangkan dari Uji F dapat terlihat nilai Ftabel sebesar 15,970, sedangkan nilai Fhitung sebesar 2,79 dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditolerir yaitu $\alpha = 0,05$. Dari nilai tersebut terlihat adanya pengaruh yang signifikan antara factor faktor upah secara bersama-sama terhadap prestasi kerja. Dan dari nilai Beta ($\hat{\beta}$) terlihat tingkat pemenuhan upah terhadap kebutuhan fisik minimum merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Sugiyono, (2014) mengatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja anggota pada Kepolisian Udara Republik Indonesia
2. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota pada Kepolisian Udara Republik Indonesia
3. Diduga terdapat pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja anggota pada Kepolisian Udara Republik Indonesia

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada Kepolisian Udara Republik Indonesia. Adapun waktu penelitian dilaksanakan dari bulan September 2021 sampai dengan bulan Desember 2021.

Populasi, Sampel dan Metode Sampling:

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah 320 Anggota Bintara Kepolisian Udara Republik Indonesia

Sampel

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah Anggota Bintara Kepolisian Udara Republik Indonesia 192 anggota dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Dari perhitungan tersebut, didapat hasil 65 orang. Jadi jumlah sampel yang diteliti sebanyak 65 responden yakni anggota Bintara Kepolisian Udara Republik Indonesia

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif, yaitu teknik analisis data dengan menggunakan rumus-rumus statistik melalui program statistik SPSS 20.00

Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dapat menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Menurut Arikunto (2013) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2013) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2017:275) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja
- X_1 = Disiplin
- X_2 = Sistem Pengawasan
- a = Koefisien konstanta
- β_1 = Koefisien regresi dari Disiplin
- β_2 = Koefisien regresi dari Sistem Pengawasan
- ε = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Teknik Pengujian Hipotesis

Bentuk hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, karena pada penelitian ini menanyakan pengaruh dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017:36), "Hipotesis asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan pengaruh antara dua variabel atau lebih".

- a. Uji t
 - 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tolak H_0 artinya signifikan.
 - 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terima H_0 artinya tidak signifikan.
- b. Uji F
Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2017:139) sebagai berikut:
Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:
 - 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
 - 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
- c. Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (2013:246) Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi / R^2 berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

Besarnya pengaruh variabel " X_1 " " X_2 " dan " X_3 " terhadap variabel "Y" dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yang dinyatakan dalam persentase yaitu:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- K_d = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi pearson

HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil Hipotesis

- a) Pengaruh Kesejahteraan (X1) terhadap Kinerja Anggota (Y)
 Nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (kesejahteraan) sebesar 13.491, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 70$ sebesar 1.994. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $13.491 > 1.994$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kesejahteraan berpengaruh terhadap Kinerja Anggota. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a terima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X_1 dengan variabel Y, karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05.
- b) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y)
 Nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Motivasi) sebesar 16.862, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 70$ sebesar 1.994. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $16.862 > 1.994$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Anggota. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a terima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X_2 dengan variabel Y, karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05.

Uji Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8211.302	2	4105.651	302.318	.000 ^b
	Residual	909.898	67	13.581		
	Total	9121.200	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kesejahteraan (X1)

Uji ANOVA atau F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar 302.319 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.74 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Kesejahteraan (X1) dan variabel Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Anggota (Y).

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.897	3.68518

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kesejahteraan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Anggota (Y)

Berdasarkan tabel Model Summary, didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0.900. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90% Kesejahteraan dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja anggota, sedangkan sisanya sebesar 10% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan tesis ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- a) Terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja, terbukti dari nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (kesejahteraan) sebesar 13.491, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 70$ sebesar 1.994. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $13.491 > 1.994$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kesejahteraan berpengaruh terhadap Kinerja anggota. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a terima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X_1 dengan variabel Y, karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05.
- b) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota, terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (motivasi) sebesar 16.862, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 70$ sebesar 1.994. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $16.862 > 1.994$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja anggota. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a terima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X_2 dengan variabel Y, karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05.
- c) Terdapat pengaruh kesejahteraan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja anggota, terbukti dari uji ANOVA atau F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar 302.319 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.74 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Kesejahteraan (X1) dan variabel Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Anggota (Y). nilai Adjusted R Square sebesar 0.900. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90%

Kesejahteraan dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja anggota pegawai, sedangkan sisanya sebesar 10% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Pada bab penutup, penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi Kepolisian Udara Republik Indonesia. Adapun saran-saran adalah sebagai berikut:

1. Kepolisian Udara Republik Indonesia hendaknya lebih meningkatkan rasa tanggung jawab dan bersungguh – sungguh dalam bekerja. Pimpinan Kepolisian Udara Republik Indonesia agar lebih meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawai terutama pada indikator bonus dan gaji anggota yaitu dengan memperhatikan beberapa pegawai masih merasa belum terpenuhinya kebutuhan pekerjaan mereka, pimpinan harus memberikan semangat kerja dan motivasi kerja agar mereka dapat meningkatkan kinerja yang lebih produktif.
2. Adanya masalah; kurang memadainya fasilitas yang ada pada kebutuhan akan afiliasi yaitu Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal sehingga tidak menyulitkan pegawai dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari. Instansi perlu memberikan tempat dan fasilitas yang nyaman dan seharusnya memperhatikan kembali kondisi lingkungan kerja fisik/non fisik, untuk meningkatkan fasilitas yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik serta sarana dan prasarana yang ada pada Kantor, sehingga apa yang dikerjakan dapat terlaksanakan dengan mempermudah dan mempercepat pegawai dalam mencapai target yang diberikan untuk kedepannya lebih maju.

Adanya masalah; Masih kurangnya pemahaman dari organisasi terhadap faktor yang dapat menciptakan kinerja anggota pegawai dalam bekerja. Pimpinan diharapkan bisa menciptakan situasi dan kondisi bimbingan/arahan yang memungkinkan setiap pegawai untuk berprestasi dan berkinerja lebih baik lagi dan bersama-sama memperhatikan kinerja pegawai sehingga terjalin koordinasi kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal, serta diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerja dengan kuantitas kerja dan kecekatan dalam bekerja agar menghasilkan kinerja yang bagus dan produktif kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Achmad Solihin. 2010. MySQL 5 dari pemula hingga mahir. Jakarta: Universitas Budi Luhur.
- Afin Murtie, 2012. Menciptakan SDM Berkuwalitas. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial. Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial. Yogyakarta: Gaya Media.
- Akdon, 2011. Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan), Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S., 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, A.B., & Oerlemans, W.G.M. 2011. Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. The Journal of Psychology.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Baptiste, N.R. 2009. Fun and Well-being: Insights from Senior Managers in A Local Authority. Employee Relations, 31(6)
- Bockerman, P. dan Maliranta, M. 2012. Outsourcing, Occupational Restructuring, and Employee Well-being: Is There a Silver Lining? Helsinki.
- Ciptoningrum, P. 2013. Pentingnya Pengembangan Sumberdaya Manusia. Retrieved Februari 28, 2014,
- Daft, Richard L. 2011. Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Danang, Sunyoto. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Danang, Sunyoto. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dessler, G 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid I & II, PT. Indeks.
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana

- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy, Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media
- Erlina dan Sri Mulyani. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*. Medan: USU Press.
- Fahmi, Irham. 2013. "Pengantar Manajemen Keuangan". Bandung: Alfabeta.
- Gaspersz, V. 2011. *Lean Six Sigma for Manufacturing and Service Industries*. Bogor: Vinchrsto Publication.
- George, J.M, G.R, Jones. 2007. *Organizational Behavior, 3rd Edition*, New York
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H. Jr Donnely. 2010. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D.N. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C.*, Jakarta: Salemba Empat.
- Harries Madiistriyatno & Imam Santoso. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Indigo Media, November 2021.
- Hamidi. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan*. Malang: UMM Press.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF E.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat. 2012. *Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Jakarta : Salemba Medika
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011. "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen", Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF E.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kooij, D. T. A. M., van Woerkom, M., Wilkenloh, J., Dorenbosch, L., & Denissen, J. J. A. 2017. Job crafting towards strengths and interests: The effects of a job crafting intervention on person-job fit and the role of age. *Journal of Applied Psychology*, 102(6),
- Kopperud, K. H., Martinsen, Ø., & Humborstad, S. I. W. 2013. (Re) Interpreting Action, Learning, and Experience: Integrating Action Learning and Experiential Learning for HRD Roland. *Computational Complexity*, 2(1)
- Kriyantono. 2012. *Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Laksmi Riani, A. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Langangawa, Hendra. 2014. Pengaruh Kebijakan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Aparat Kepolisian Di Polresta Manado. *Jurnal Psikologi*. Vol. 2. No. 6.
- Luthans, Fred. 2011. *International Management Culture Strategy and Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book.
- Maharjan. 2012. Assosiation between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review Vol. 24, No 2.
- Nursalam. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* : Jakarta: Salemba Medika.
- Orsila, R., Luukkaala, T., Manka, M., & Nygard, C. 2011. A New Approach To Measuring Work-Related Well-Being. *International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics (JOSE)*, 17 (4).
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pruyne, Ellen. 2011. *Corporate Investment in Employee Well-being The Emerging Strategic Imperative*. Hertfordshire: Ashridge Business School dan Nuffield Health.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang: UB Press.

- Riniwati, Harsuko. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Salidi Samsudin. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suwanto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suwito, 2011. Sociolinguistik. Surakarta: UNS Press.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2011 tentang Ketenagakerjaan
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

JURNAL

- Wibawanti Rani Vina, 2009. Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, Dipublikasikan
- Saraswati Eka Dian, 2012. Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Survey di PKU Muhammadiyah Baturetno). Skripsi S1, UMS, Surakarta, Dipublikasika
- Nurani, Taufik. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan (Studi kasus di lingkungan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta). UMS, Surakarta, Dipublikasikan
- Latief, Baharuddin. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Mega Mulia Servindo di Makassar. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol 1. No.2
- Rahmika Mar'ie Allifudin, Praptiestrini (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BKK Karanganyar
- Syutrika Rempowatu, Alden Laloma, Rully Mambo (2020) Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow
