

PENGARUH MOTIVASI DAN KOHESIVITAS KELOMPOK TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DI KOTA BEKASI

Charles Bohlen Purba dan Kukuh Primayoga

Universitas Mercu Buana

Email: bohlenpurba@yahoo.com

ABSTRACT

The Objective of the research was to find out and analyze what extent influence of motivation and the performance of the facilitators group cohesiveness of Program keluarga Harapan (PKH) in Bekasi. This type of research is quantitative descriptive. This sampling method used is the slovin formula as many 100 respondents. Data collection method used is to provide a research was a questionnaire to the respondent, the research method uses regression analysis with SPSS 16.0. The result of this study indicate that the motivation which consisting of instrinsic motivation and extrinsic motivation have a positive influence on facilitator performance, while the group cohesiveness consisiting of forming, norming, performing and storming have a positive influence on facilitators performance. The result of the t test of motivation variable significantly influence to performance facilitators, because $t = 3.812$, larger than t -table on the significance of $\alpha = 0.05$ (t -table = 1.661). whereas the group cohesiveness variableness significantly influence to performance facilitator with t -test = 4.016 is larger than t -table on the significance of $\alpha = 0.05$ (t -table = 1.661). based on the analysis and findings in this study, it can be concluded taht variable motivation and cohesiveness of the group has a significant influence on facilitator performance in bekasi

Keywords: Motivation, Group Cohesive and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh motivasi dan kohesivitas kelompok terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Kota Bekasi. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sebanyak 100 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan memberikan instrument penelitian berupa kuesioner kepada responden. Pengolahan data menggunakan analisis regresi dengan bantuan SPSS 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang terdiri dari motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik memberi pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan kohesivitas kelompok yang terdiri dari forming, norming, performing dan storming memberi pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji t variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena Berdasarkan hasil analisis dan temuan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variable motivasi dan kohesivitas kelompok mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja t hitung = 3.812, lebih besar dari t table signifikan $\alpha = 0.05$ (t -tabel = 1.661). sedangkan variable kohesivitas kelompok juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena t hitung = 4.016 lebih besar dari t table signifikan $\alpha = 0.05$ (t -tabel = 1.661). Berdasarkan hasil analisis dan

temuan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variable motivasi dan kohesivitas kelompok mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendamping PKH di Kota Bekasi.

Kata Kunci: *Motivasi, Kohesivitas Kelompok* dan Kinerja Pendamping PKH

PENDAHULUAN

Dewasa ini Indonesia sedang menghadapi sejumlah tantangan yang sangat besar. Tantangan yang paling menonjol dalam era globalisasi adalah semakin ketatnya kompetensi antar bangsa dalam berbagai kehidupan, serta meningkatkan standar kompetensi untuk bekerja di berbagai sektor. Agar mampu berkompetensi dalam tatanan global, dibutuhkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan kompeten. Untuk memperoleh kompetensi seorang profesional perlu dibekali dengan kemampuan untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan dalam bidang tertentu (*technical skills*), kemampuan untuk memahami, memotivasi dan bekerja sama dengan orang lain, baik secara individual maupun di dalam kelompok (*human skills*). Oleh Karena itu, pemerintah dapat meningkatkan kualitas dibidang pengembangan sumber daya manusia karena sangat menentukan kemampuan seseorang untuk bersaing. Kehidupan ekonomi dan sosial dunia masa depan tidak lagi ditentukan sepenuhnya oleh sumber daya alam ataupun jumlah penduduk yang besar, tetapi oleh kualitas yang dapat menguasai dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Hal tersebut sesuai dengan Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) Tahun 2000-2004 yang menyatakan : “ Pembangunan Nasional diarahkan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh sumber daya manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin”.

Selanjutnya menurut Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 terdapat (8) misi pembangunan nasional antara lain: “ (1) Mewujudkan masyarakat berakhlak mulia, bermoral, beretika, berbudaya, dan beradab, (2) Mewujudkan bangsa yang berdaya saing, (3) Mewujudkan masyarakat demokratis berlandaskan hukum, (4) Mewujudkan Indonesia aman, damai, dan bersatu, (5) Mewujudkan pemerataan pembangunan dan keadilan, (6) Mewujudkan Indonesia asri dan lestari, (7) Mewujudkan Indonesia menjadi Negara Kepulauan yang mandiri, maju, kuat dan berbasiskan kepentingan nasional, dan (8) Mewujudkan Indonesia berperan penting dalam pergaulan dunia internasional”.

Berkenaan dengan terwujudnya arah pembangunan tersebut, maka pemerintah harus memiliki program untuk mengembangkan manusia Indonesia yang beriman, bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa serta memiliki pengetahuan, keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani yang memiliki rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam melaksanakan dan mengembangkan tugas umum pembangunan nasional. Kualitas pembangunan sumber daya manusia saat ini merupakan potensi, tetapi akan menjadi kendala ketika sumber daya manusia tersebut berkualitas rendah dan akan berdampak negatif pada pengembangan sumber daya manusia sendiri. Hal ini merupakan tantangan yang harus dicarikan solusinya

Dalam mengembangkan sumber daya manusia banyak memiliki kendala yang sangat kompleks. Di Indonesia salah satu kendalanya yaitu, tingkat kemiskinan yang masih tinggi. Tingkat kemiskinan di Indonesia sudah dalam taraf yang mengkhawatirkan. Karena dengan tingginya tingkat kemiskinan yang ada pemenuhan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara individu akan sangat sulit. Kemiskinan secara umum dapat menghambat dalam pemenuhan kebutuhan mendasar diantaranya: dibidang pendidikan dan kesehatan, pemenuhan kebutuhan dasar tersebut baik di bidang kesehatan dan pendidikan inilah yang dapat menyebabkan kualitas sumber daya manusia tidak berkembang dan dapat bersaing.

Sejalan dengan hal tersebut, di bidang pendidikan dan kesehatan merupakan upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karena kedua bidang tersebut merupakan hal yang mendasar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sehingga sejak tahun 2007 pemerintah Indonesia membuat program berbasis keluarga guna terlaksananya percepatan penanggulangan kemiskinan sekaligus pengembangan kebijakan dibidang perlindungan sosial yaitu dengan nama Program Keluarga Harapan (PKH).

PKH merupakan program bantuan dan perlindungan sosial yang termasuk dalam kluster pertama strategi penanggulangan kemiskinan di Indonesia. Program ini merupakan bantuan tunai bersyarat yang berkaitan dengan persyaratan pendidikan dan kesehatan. Kesenambungan dari program ini akan berkontribusi dalam mempercepat pencapaian Tujuan Pembangunan Milenium (Millennium Developmen Goals atau MDGs). Setidaknya ada 5 komponen tujuai MDGs yang didukung melalui PKH, yaitu penanggulangan kemiskinan ekstrim dan kelaparan, pencapaian pendidikan dasar untuk semua, kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, pengurangan angka kematian anak, dan peningkatan kesehatan ibu. Dengan PKH diharapkan peserta PKH selanjutnya disebut Rumah Tangga/Keluarga Sangat Miskin (RTSM/KSM) memiliki akses yang lebih baik untuk memanfaatkan pelayanan sosial dasar, yaitu: kesehatan, pendidikan, pangan dan gizi, termasuk menghilangkan kesenjangan sosial, ketidakberdayaan dan keterasingan sosial yang selama ini melekat pada diri masyarakat miskin.

Dalam pelaksanaan PKH para peserta untuk dapat mengakses layanan pendidikan dan kesehatan didampingi oleh seorang pendamping. Para pendamping tersebut direkrut dan diberikan pengetahuan oleh kementerian sosial serta bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan, memiliki dedikasi yang tinggi, mampu melakukan komunikasi yang baik, komunikasi intra personal, komunikasi antara personal, komunikasi kelompok, komunikasi organisasi atau komunikasi massa. Sementara itu untuk melakukan seluruh tugasnya pendamping PKH perlu memiliki motivasi kerja yang cukup, artinya pekerjaan dilakukan tidak terlepas dari tujuan yang akan dicapai, baik yang berkenaan dengan dirinya maupun organisasi.

Penelitian ini membahas motivasi kerja pendamping PKH, dalam hal ini pendamping PKH di Kota Bekasi. Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa sebagai pendamping harus bisa memberikan pelayanan dan pendampingan yang maksimal di karenakan pendamping banyak berinteraksi langsung dengan masyarakat miskin yang menjadi peserta PKH. Oleh karena itu para pendamping harus memiliki motivasi yang tinggi agar kinerja yang dihasilkan menjadi maksimal sehingga pelayanan akan lebih memuaskan bagi peserta PKH. Apabila motivasi kerja pendamping rendah maka pelayanan kepada peserta PKH menjadi kurang optimal, sehingga akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap PKH yang ada di Kota Bekasi.

Idealnya pendamping yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu bertanggung jawab dalam tugas maupun dalam menyelesaikan masalah. Pendamping tersebut mempunyai kesediaan untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya. Sehingga dalam melaksanakan tugasnya ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Namun, dalam kenyataan di lapangan ternyata masih ditemui adanya pendamping yang kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan. Pendamping PKH salah satu tugasnya adalah mendampingi masyarakat miskin yang menjadi peserta PKH yaitu dengan memberikan sosialisasi dan bimbingan akan pentingnya masyarakat dalam mengakses pelayanan pendidikan dan kesehatan sehingga pendamping harus bisa merubah pola pikir masyarakat yang acuh terhadap dua pelayanan tersebut. Selain itu pendamping PKH juga harus memiliki kemampuan untuk membuat peserta PKH mandiri agar mendapat penghasilan tambahan yaitu dengan cara membuat kelompok yang anggotanya peserta PKH. Oleh karena itu antara pendamping dan peserta PKH harus memiliki hubungan yang baik karena faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya, faktor *social intensive* yang meliputi tingkah laku anggota organisasi lain terhadap anggota lain yang bersangkutan. Motivasi kerja akan lebih meningkat pada lingkungan kerja yang terdiri dari pendamping yang memiliki hubungan lebih kohesif.

Saat ini dalam melaksanakan pekerjaan, banyak dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh pendamping tidak berjalan dengan baik, seperti penyelesaian tugas yang sering terlambat dalam melaksanakan kegiatan verifikasi dan pemuktahiran data peserta PKH, kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan yaitu waktu dalam kegiatan pertemuan kelompok yang tidak sesuai jadwal sehingga informasi yang terbaru yang didapat oleh pendamping tidak diketahui oleh peserta PKH, Hal tersebut berimplikasi kepada hasil kerja yang diperoleh kurang maksimal sehingga pengembangan kelompok peserta PKH terhambat dan terkesan hanya melaksanakan kewajiban saja.

Dampak dari kondisi tersebut menyebabkan bisnis proses PKH terutama dalam pengembangan pembentukan kelompok dari peserta PKH tidak berjalan sesuai dengan target yang direncanakan oleh Kementerian Sosial dan penelitian mengenai kinerja Pendamping PKH itu sendiri belum banyak dilakukan.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata (*performance*). sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007: 131) yaitu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dessler (2007: 136), ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu: (a) Prestasi Pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian keterampilan dan penerimaan keluaran; (b) Kuantitas Pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi; (c) Kepemimpinan, meliputi: membutuhkan saran, arahan dan perbaikan; (d) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu; (e) Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun pimpinan

Motivasi

P. Robbins (2014: 76) mengatakan bahwa motivasi adalah

" the willingness to exert high level of effort to ward organizational goal, conditiond by effort's ability to satisfy individual needs".

(Motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itudalam memenuhi kebutuhan individual).

Mangkunegara (2013: 93) mengemukakan bahwa:

"Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class".

(Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu)

Morreale et.al (2007: 35) Motivasi untuk tindakan kecakapan bersumber dari situasi diri sendiri dan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi mempunyai efek positif dan negatif. Motivasi negatif adalah pengalaman dari kecemasan tentang tindakan komunikatif atau persepsi potensi penghargaan yang rendah, dalam kenyataan atau khayalan situasi komunikasi. Motivasi positif adalah persepsi potensi nilai penghargaan dalam mengikuti rangkaian pelajaran dari kegiatan komunikasi. Hal itu adalah hasil dari usaha dan keinginan dalam mngarahkan penampilan kearah yang baik.

Kohesivitas Kelompok

Dalam journal business and management (The Impact of Group Cohesiveness on Organizational Performance)

"The nature of cohesiveness in a group is a reflection of the level of communication and bonding among group members and results in task, role commitment, group pride and interpersonal attraction."

(kohesivitas dalam kelompok adalah suatu sifat refleksi dari tingkat komunikasi dan ikatan antara anggota kelompok dan hasil dalam tugas, komitmen peran, kebanggaan kelompok dan atraksi interpersonal)

Stephen P. Robbins dan Judge (2011: 313) ada empat tahapan perkembangan kelompok yaitu: (1) Pembentukan (*Forming*) adalah fase awal pengembangan kelompok yang dicirikan dengan percobaan para anggota dengan mulai menciptakan pola-pola hubungan dengan pimpinan, rekan kerja, aturan dan norma-norma kelompok. Secara singkat pada tahap inilah mulai diletakan pola dasar perilaku kelompok. (2) Konflik (*Storming*) adalah tahapan kedua yang dicirikan oleh banyaknya konflik dalam kelompok, dimana perbedaan pendapat dalam mencapai tujuan mulai terjadi. Tiap anggota mulai menunjukkan pribadinya masing-masing, menunjukkan ketidakpuasan terhadap keadaan dan bahkan tugas-tugas mulai terbengkalai. (3) Pengaturan norma (*Norming*) adalah tahapan ketiga yang dicirikan dengan terbentuknya aturan dan tata tertib serta adanya hubungan yang akrab dan suasana keterpaduan dalam kelompok karena norma bahkan budaya yang telah disepakati bersama. (4) Pelaksanaan (*Performing*) adalah tahapan keempat, dimana kelompok telah berfungsi secara optimal dan diterima anggota. Peranan seseorang menjadi lebih luwes dan fungsional, maksudnya keinginan anggota untuk saling membantu anggita lain, sementara masing-masing tetap berusaha melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

METODE

Penelitian ini merupakan suatu pendekatan penelitian kuantitatif yang bersifat objektif yaitu menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan metode pengujian statistik. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 100 orang pendamping. Uji kuesioner dilakukan analisis validitas dan reliabilitas. Pengolahan data, menggunakan analisis regresi berganda yang pengolahannya menggunakan SPSS 17.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam Penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner untuk memperoleh karakteristik para responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Tabel 1. Perincian Jumlah Kuesioner

Rincian				
Kuesioner	Disebar	Kembali	Rusak	Sah
Jumlah	100	100	0	100

Sumber: data primer, diolah (2016)

Latar Belakang Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, distribusi frekuensi responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Pendamping (Orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	49	49
Wanita	51	51
Jumlah	100	100

Sumber: data primer, diolah (2016)

Jika dilihat dari jenis kelamin, sampel pendamping PKH baik berjenis kelamin wanita dan Laki-laki dengan jumlah 51 orang (51 %) untuk wanita, dan (49%) untuk laki-laki hal ini menjelaskan bahwa pekerjaan sebagai pendamping PKH memiliki kemampuan yang sama.

Latar Belakang Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tingkat usia, distribusi frekuensi responden penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Prosentase
15-20	0	0
20-30	45	45
30-40	32	32
40-50	23	23
> 50	0	0
Jumlah	100	100

Sumber: data primer, diolah (2016)

Analisis terhadap usia responden penting karena data usia pendamping merupakan hal yang berhubungan dengan performa kerja. Hasil penilaian diatas dalam bentuk kalimat yaitu responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 45 orang responden atau 45% dan usia tersebut mendominasi dalam sampel penelitian ini sedangkan usia 30-40 tahun sebanyak 31 orang responden atau 31% sedangkan untuk responden usia 40-50 berjumlah 23 orang atau sebesar 23%.

Data diatas menunjukkan bahwa responden di PKH Kota Bekasi dengan usia produktif 20-40 tahun adalah yang paling banyak bertugas sebagai pendamping. Hal ini dimungkinkan dengan tubuh dan jiwa yang masih muda mereka diharapkan dapat memberikan pendampingan secara optimal kepada para peserta PKH.

Latar Belakang Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, distribusi frekuensi responden penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Pendamping (Orang)	Prosentase (%)
D III	13	13
S1	87	87
Jumlah	100	100

Sumber: data primer, diolah (2016)

Dari data responden yang masuk, diketahui bahwa mayoritas sampel pendamping PKH berpendidikan S 1 berjumlah 87 Orang (87 %), Hal ini menandakan bahwa pendidikan pendamping PKH di Kota Bekasi sudah memenuhi standar pendidikan minimal untuk menjadi seorang pendamping PKH.

Latar Belakang Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pada Tabel 5, dari data responden yang masuk, diketahui bahwa masa kerja pendamping PKH memiliki masa kerja yang berbeda sehingga untuk masa kerja 3 tahun sebagai pendamping hanya 34 orang (34%) sehingga bagi pendamping yang masa kerjanya lama dapat memberikan pengalamannya kepada pendamping yang masa kerjanya masih baru.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Pendamping	
	(Orang)	Prosentase (%)
≤ 1 Tahun	34	34
1 Tahun	2	2
2 Tahun	30	30
3 Tahun	34	34
Jumlah	100	100

Sumber: data primer, diolah (2016)

Deskripsi Data

Responden dalam penelitian ini adalah Pendamping PKH di Kota Bekasi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang didistribusikan sebanyak 100 buah dan yang kembali serta memenuhi syarat serta layak dipakai dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 buah. Statistik deskripsi dibawah ini digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variable; Variabel bebas yaitu *Motivasi* (X1), *Kohesivitas Kelompok* (X2), serta variable terikat yaitu *Kinerja* (Y).

Table 6. Statistic Deskriptif Kinerja, Motivasi dan kohesivitas Kelompok
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	100	45	65	5362	53.62	4.413
Motivasi	100	41	60	4945	49.45	4.347
Kohesivitas Kelompok	100	41	59	4921	49.21	3.880
Valid N (listwise)	100					

Sumber: data primer, diolah (2016)

Dari Tabel diatas menunjukkan hasil analisis data dimana diperoleh nilai rata-rata variabel *kinerja* sebesar 53.62, standar deviasi 4.413, skor minimum 45 dan skor maksimum 65. Artinya adalah sebaran data yang dihasilkan dari data primer berkisar memiliki simpangan baku sebesar 4.413. Rata-rata responden menyetujui statement yang ada dalam kuesioner. Selanjutnya nilai rata-rata variabel *motivasi* sebesar 49.45 dengan standar deviasi 4.437, skor minimum 41 dan skor maksimum 60. Artinya sebaran data yang dihasilkan memiliki simpangan baku sebesar 4.437. kemudian nilai rata-rata variabel *kohesivitas kelompok* sebesar 49.21 dengan standar deviasi 3.880, skor minimum 41 dan skor maksimum 59.

Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y)

Deskripsi variabel kinerja ini yaitu tentang persepsi responden dimana responden memfasilitasi diri secara efektifitas, tanggung jawab, prestasi kerja, kedisiplinan dan kerjasama. Melalui hasil analisis deskriptif diperoleh informasi sebagai berikut:

Hasil jawaban responden pada 13 butir pertanyaan kinerja menunjukkan skor rata-rata: 4.12 yang didapat dari jumlah rata-rata seluruh butir (53.62) dibagi banyaknya butir pernyataan (13). Dari (13) butir pernyataan yang diberikan, dimensi kinerja secara

efektifitas memiliki rata-rata 4.21 kinerja secara tanggung jawab memiliki rata-rata 4.16, kinerja secara prestasi kerja memiliki rata-rata 3.99, kinerja secara kedisiplinan memiliki rata-rata 4.04 sedangkan kinerja secara kerjasama memiliki rata-rata 4.15 dengan rata-rata standar deviasi secara keseluruhan variabel yaitu: 0.601.

Berdasarkan skor rata-rata empiris terlihat bahwa kelima dimensi variabel motivasi memiliki rata-rata yang hampir sama. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memberikan jawaban yang relative sama untuk semua dimensi variabel. Sehingga tidak ada nilai yang dominan. Artinya responden menilai sebuah kinerja adalah dimensi yang baik dan terikat dalam setiap dimensi.

Deskripsi Data Variabel Motivasi (X1)

Deskripsi variabel motivasi ini yaitu tentang persepsi responden mengenai keinginan positif yang dimiliki setiap individu yang berguna untuk dapat membantu individu tersebut berkembang yang meliputi: motivasi intrinsik (faktor dari dalam) dan motivasi ekstrinsik (faktor dari luar). Melalui analisis deskriptif diperoleh informasi sebagai berikut:

Hasil jawaban responden pada 12 butir pernyataan motivasi menunjukkan skor rata-rata 4.12 yang diperoleh dari jumlah rata-rata seluruh butir (49.45) dibagi banyaknya butir pernyataan (12). Dari 12 butir pernyataan yang diberikan, dimensi motivasi intrinsik memiliki rata-rata 4.11 sedangkan dimensi motivasi ekstrinsik memiliki rata-rata 4.13 dengan rata-rata standar deviasi secara keseluruhan variabel yaitu: 0.620.

Berdasarkan skor rata-rata empiris terlihat bahwa dua dimensi variabel motivasi yang memiliki rata-rata hampir sama yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memberikan jawaban yang relative sama. Artinya disini responden menilai motivasi merupakan hal penting dan memang ada dalam diri mereka yang memiliki keinginan berkembang untuk mendapatkan karir yang lebih baik.

Deskripsi Data Variabel Kohesivitas Kelompok (X2)

Deskripsi variabel kohesivitas kelompok ini yaitu tentang persepsi responden dalam memadukan, menilai dan menganalisa setiap individu yang memiliki karakter berbeda di dalam kelompok, yang meliputi forming (pembentukan), norming (pengaturan norma), performing (pelaksanaan) dan storming (konflik). Melalui analisis deskriptif diperoleh informasi sebagai berikut:

Hasil jawaban pada 12 butir pernyataan kohesivitas kelompok menunjukkan skor rata-rata 4.14 yang didapat dari jumlah rata-rata seluruh butir (49.7) dibagi banyaknya butir pernyataan (12). Dari 12 butir pernyataan yang diberikan, dimensi forming (pembentukan) memiliki nilai rata-rata yang sedikit lebih menonjol dari tiga item variabel lainnya yaitu norming (pengaturan norma) memiliki rata-rata sebanyak 4.04, untuk performing (pelaksanaan) memiliki rata-rata sebanyak 4.09 dan variabel storming (konflik) memiliki rata-rata sebanyak 4.20, dengan rata-rata standar deviasi secara keseluruhan variabel yaitu: 0.563.

Berdasarkan skor rata-rata empiris terlihat bahwa variabel yang terdapat ada kohesivitas kelompok hampir memiliki rata-rata yang sama. Dimensi yang lebih tinggi nilai rata-ratanya adalah forming. Artinya disini, responden menilai dalam membentuk sebuah kelompok yang memiliki karakteristik yang berbeda di setiap individu dapat

melaksanakannya dengan baik. Nilai tertinggi kedua adalah pada dimensi stroming sedangkan dimensi norming dan performing memiliki rata-rata yang hamppir sama.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja

Dari Tabel uji hippotesis, diperoleh kesimpulan masing-masing vaiabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil uji t variabel Motivasi Terhadap Kinerja

Variabel	T hitung	> atau <	T tabel	Sig. Level	Keterangan
<i>Motivasi Terhadap Kinerja</i>	3.812	>	1.661	0.05	<i>Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja</i>

Sumber: data primer, diolah (2016)

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terlihat pada table diatas bahwa variabel motivasi (X1) dieroleh t-hitung sebesar 3.812. sedangkan statistik table (t table) sebesar 1.661. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan realtif signifikan terhadap kinerja pendamping PKH.

Berdasarkan output hasil uji t diketahui bahwa nilai probabilita motivasi adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05. maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja pendamping.

Hasil Uji Hipotesis Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja

Tabel 8. Hasil Uji t Variabel Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja

Variabel	T hitung	> atau <	T tabel	Sig. Level	Keterangan
<i>Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja</i>	4.016	>	1.661	0.05	<i>Kohesivitas Kelompok berpengaruh terhadap Kinerja</i>

Sumber: data primer, diolah (2016)

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terlihat pada table diata bahwa variabel kohesivitas kelompok (X2) diperoleh nilai t-hitung 4.016. sedangkan statistic table (t table) sebesar 1.661. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas kohesivitas kelompok secara parsial memliki pengaruh positif dan relative signifikan terhadap kinerja pendamping PKH.

Berdasarkan output hasil uji t diketahui bahwa nilai probabilitas kohesivitas kelompok adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05. maka dapat dikatakan bahwa variabel kohesivitas kelompok secara parsial mempengaruhi kinerja pendamping.

Pembahasan

Motivasi Terhadap Kinerja

Responden dalam penelitian ini berimbang antara perempuan dan laki-laki (perempuan sebanyak 51% dan laki-laki sebanyak 49%) dan rata-rata berusia produktif antara 20-50 tahun (45% berusia 20-30 tahun, 32% berusia 30-40 tahun, dan 23% berusia 40-50 tahun). Hal ini dapat dipahami mengingat profesi pendamping PKH membutuhkan mobilitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Pendamping PKH merupakan orang yang melakukan pendampingan atas jalannya program keluarga harapan dari kementerian sosial yang memiliki tugas diantaranya melakukan sosialisasi terkait dengan program PKH, memfasilitasi dan menyelesaikan pengaduan kasus, juga melakukan koordinasi dengan aparat setempat dan pemberi layanan pendidikan dan kesehatan. Untuk itu, diperlukan motivasi yang tinggi untuk menjaga *performance* bagi setiap pendamping PKH. Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2013: 111).

Juniantara (2015) dalam penelitiannya yang memberikan hasil dan gambaran bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini responden penelitian adalah karyawan koperasi di Denpasar. Koperasi adalah penyedia jasa yang lingkup pekerjaannya pada bidang social sama halnya dengan pendamping PKH.

Dalam penelitian ini, nilai rata-rata yang diberikan responden untuk variabel motivasi masing-masing adalah: Dimensi motivasi intrinsik memiliki rata-rata 4.11 sedangkan dimensi motivasi ekstrinsik memiliki rata-rata 4.13 dari skala 5.00. Hal ini dapat dikatakan bahwa responden menyetujui pernyataan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan positif untuk bertindak melakukan pekerjaan yang dapat merupakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah keadaan dimana aktivitas yang dilakukan untuk mencari kesenangan bukan ganjaran (*reward*). Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah aktivitas yang didasarkan pada ganjaran yang nyata (Badeni, 2014: 78).

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terlihat pada table 4.10 adalah bahwa variabel motivasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.812. Sedangkan statistic tabel (tabel t) diperoleh sebesar 1.661. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan relative signifikan terhadap kinerja pada pendamping PKH.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harshanty (2011) dalam penelitian berjudul “pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen” menyimpulkan bahwa hasil uji hipotesis motivasi kerja yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPT Sragen. Yang menggunakan *Chi-Square Test*.

Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja

Data primer dalam penelitian ini menyantumkan masa kerja responden (<1 tahun – 3 tahun). Dimana dalam masa kerja ini diharapkan terjadi interaksi yang cenderung intensif antara pendamping dengan peserta PKH. Kohesivitas penting diteliti karena mempengaruhi produktivitas kelompok (Robbins dan Judge, 2011: 327). Kelompok yang kohesif biasanya terjadi karena telah bersama dalam waktu yang cukup lama, kelompok kecil memfasilitasi interaksi yang tinggi, atau ancaman eksternal yang dapat membawa

kelompok untuk tetap bersama. “*Cohesiveness affects group productivity*”. Kohesivitas berdampak pada produktivitas kelompok (Robbins&Judge, 2013: 288).

Dalam penelitian ini, nilai rata-rata yang diberikan responden untuk variabel kohesivitas yang diwakili dalam 12 butir pernyataan yang diberikan dengan masing-masing dimensinya adalah dimensi forming (pembentukan) memiliki nilai rata-rata yang sedikit lebih menonjol dari tiga item variabel lainnya yaitu norming (pengaturan norma) memiliki rata-rata sebanyak 4.04, untuk performing (pelaksanaan) memiliki rata-rata sebanyak 4.09 dan variabel storming (konflik) memiliki rata-rata sebanyak 4.20. Hal ini dapat dikatakan bahwa responden menyetujui pernyataan bahwa kohesivitas adalah sebuah sikap positif untuk membangun *engagement* dengan kelompok. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan Allen dan Meyer (Dalam Kurniadewi, 2012) yang menyatakan bahwa *engagement* secara emosi dapat terjadi jika individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, merasa bagian dari organisasi, merasa bernilai bagi organisasi dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang dalam hal ini berkaitan dengan kinerja pendamping PKH.

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terlihat pada table di atas bahwa variabel kohesivitas (X_2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.016. Sedangkan statistik table (t tabel) sebesar 1.661. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas kohesivitas secara parsial memiliki pengaruh positif dan relative signifikan terhadap kinerja pada pendamping PKH.

Diketahui juga bahwa nilai probabilitas komitmen organisasi adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kohesivitas secara parsial mempengaruhi kinerja pada pendamping PKH. Skor yang diberikan responden untuk pernyataan-pernyataan pada variabel kohesivitas menunjukkan semangat responden untuk tetap menjalankan tugas sebagai pendamping PKH di Kota Bekasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh Suryanto (2015) tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformal dan Kohesivitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Pada Polri (Studi Kasus di Biro Binkar SSDM Polri) yang menyatakan bahwa kohesivitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai kohesivitas *unstandard* sebesar 0.59 dan t hitung sebesar 3.66. Sementara dalam penelitian ini diperoleh t hitung sebesar 4.016 dengan t tabel 1.661. Hal ini bisa saja terjadi karena faktor ranah pekerjaan yang merupakan sector pelayanan atau jasa. Sehingga responden merasa membutuhkan partner atau tim kerja yang lain untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa kohesivitas yang baik akan terbangun dengan tahapan yang tepat. Pembentukan (*forming*), Pengaturan Norma (*norming*), Pelaksanaan (*performing*), serta penanganan konflik (*storming*). Kesemua tahapan tersebut harus terpenuhi. Untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang intensif antar masing-masing bagian. Komunikasi yang terbuka dan seringnya bertatap muka akan menimbulkan kohesivitas yang tinggi dengan wujud usaha untuk mempertahankan keanggotaan, dan ikut serta dalam mencapai tujuan bersama.

Motivasi dan Kohesivitas Kelompok Secara Simultan Terhadap Kinerja Pendamping

Berdasarkan nilai f , dari tabel ANOVA hasil output SPSS ver. 16.0 didapatkan nilai f hitung = 3.02 sedangkan nilai f tabel = 2.67 Jadi nilai f hitung > f tabel, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara motivasi (X_1) dan kohesivitas kelompok (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y) dan sebaliknya. Demikian pula hasil taraf signifikansi, $= 0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1) dan kohesivitas kelompok (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y) dan sebaliknya.

Pengaruh Motivasi yang ada dalam diri pendamping dan kohesivitas kelompok yang dijalankan secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Menurut Morrealeet.al (2007: 35) bahwa:

“Motivation to act competently from such sources as the situation itself and their own goals in it. Motivation has both positive and negative sides, negative motivation is the experience of anxiety about a course of communicative action or the perception of low reward potential, in a real or imagined communication situation. Positive motivation , is perception of potential reward value in pursuing a course of communicative action. It is the result of efforts and desires that drive your performance toward excellence”.

(Motivasi untuk tindakan kecakapan bersumber dari situasi diri sendiri dan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi mempunyai efek positif dan negatif. Motivasi negatif adalah pengalaman dari kecemasan tentang tindakan komunikatif atau persepsi potensi penghargaan yang rendah, dalam kenyataan atau khayalan situasi komunikasi. Motivasi positif adalah persepsi potensi nilai penghargaan dalam mengikuti rangkaian pelajaran dari kegiatan komunikasi. Hal itu adalah hasil dari usaha dan keinginan dalam mengarahkan penampilan ke arah yang baik).

Secara umum motivasi yang bersumber dari dalam diri seorang dapat mencapai tujuan yang sudah di tentukan. Karena mencapai tujuan tanpa adanya motivasi hal tersebut tidak dapat berjalan dan dapat menghambat rencana kerja yang telah di tetapkan. Motivasi juga memiliki beberapa efek yang ada dalam diri yaitu kemauan seseorang untuk menjadi lebih maju dan memiliki dorongan untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman sehingga dorongan tersebut akan mendapat hasil dan mengarah kearah yang lebih maju.

Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi tentu dapat memicu efek positif terhadap lingkungan kerja dan sekitarnya, contohnya pendamping PKH harus memiliki motivasi yang tinggi karena dalam pekerjaannya pendamping harus bisa merubah perilaku peserta PKH akan pentingnya mengakses layanan pendidikan dan kesehatan sehingga peserta PKH memiliki kualitas dan masa depan yang lebih baik. Pendamping juga harus bisa berinovasi untuk membuat usaha/kegiatan dengan membuat kelompok yang anggotanya yaitu peserta PKH itu sendiri dan pendamping harus bisa menjadi pemimpin bagi anggota kelompoknya sehingga memiliki visi misi dan kekompakan yang baik.

Menurut kondalkar (2007: 170) mengemukakan bahwa :

“Cohesiveness of a group depends upon the close interaction of the group members with each other.”

(Kekompakan kelompok tergantung pada interaksi yang dekat dari anggota kelompok satu sama lain.)

Efek dari keberhasilan pendamping dalam menjadikan anggota kelompoknya memiliki taraf hidup dan perilaku yang lebih baik hal tersebut merupakan prestasi/ capaian positif kinerja pendamping tersebut, sehingga rencana kerja yang dibuat oleh kementerian sosial memiliki hasil yang baik.

PENUTUP

Simpulan. Hasil penelitian memberikan beberapa temuan berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kohesivitas kelompok terhadap kinerja pendamping PKH di Kota Bekasi. Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping. Artinya bahwa Motivasi Intrinsik dan ekstrinsik (tanggung jawab, pengakuan dan pengembangan, kompensasi, kondisi kerja, status dan hubungan di tempat kerja) memiliki dampak terhadap kinerja pendamping PKH di Kota Bekasi. (2) Kohesivitas kelompok yang berkaitan dengan forming (pembentukan), norming (pengaturan norma), performing (pelaksanaan), Storming (konflik) yang dilakukan oleh pendamping terhadap peserta PKH memiliki tingkat yang signifikan terhadap kinerja pendamping. (3) Motivasi dan kohesivitas kelompok secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping PKH di Kota Bekasi. Artinya motivasi yang ada di dalam diri pendamping untuk mensukseskan program ini yaitu salah satunya dengan meningkatkan kohesivitas kelompok bagi peserta PKH sehingga capaian kinerja yang dilakukan oleh pendamping sangat baik.

Saran

Saran dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk pengambilan keputusan guna meningkatkan dan menjaga kinerja pendamping PKH di Kota Bekasi. Dari proses dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diberikan saran sebagai berikut: (1) Dalam rangka meningkatkan kinerja pendamping PKH di kota Bekasi, bahwa pendamping dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan harus memiliki kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam pekerjaannya seperti yang disampaikan mangkunegara; (2) Pimpinan baik di kementerian sosial maupun UPPKH Kota Bekasi perlu menciptakan strategi dan rencana yang baik agar peningkatan motivasi pendamping lebih optimal lagi, sehingga pelaksanaan PKH di Kota Bekasi bisa berjalan dengan maksimal; (3) Kohesivitas kelompok yang telah dilakukan oleh pendamping bagi peserta PKH di Kota Bekasi yang sudah tercipta agar dapat dipertahankan dan jika mungkin ditingkatkan, sehingga peserta PKH yang ada di kota Bekasi taraf hidupnya menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni, (2014) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung: ALFABETA
- Banwo.O. Adeleke. (2015) "The Impact of Group Cohesiveness on Organizational Performance; The Nigerian Case". *International Journal of Business and Management*
- Buku Saku Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH), 2012
- Devadass, Rajeswari. (2011) "Employees Motivation in Organizations: An integrative literature Review". *International Conference on Sociality and Economics Development*. 10: 566-570.
- Fahmi, Irham, (2013) *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: ALFABETA
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, R.L. dan Mitchell, M.H. (2011) *Bimbingan dan Konseling: Terjemahan Introduction to Counseling and Guidance* (Edisi Ketujuh). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ketujuh, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Harshanty, Andina Widya, (2011) "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen", *Tesis*, Universitas Sebelas Maret.
- Hays, Steven. W., Kearney, Richard. C., dan Cogburn, Jerrell. D. (2009) *Public Human Resource Management*, New York: Pearson Education.
- Indrarini, (2009) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang, *Tesis*, Universitas Negeri Semarang.
- Inpres nomor 3 tahun 2010 "Tentang Program Pembangunan Yang berkeadilan Lampiran Ke-1 Tentang Penyempurnaan Pelaksanaan Program Keluarga Harapan".
- Juniantara, I Wayan, (2015) "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar", *Tesis* Universitas Udayana.
- Kondalkar. V. G, (2007) *Organizational Behavior*, New Delhi, New Age International (P) Limited, Publisher.
- Luthans, Fred. (2011) *Behavior Organizational*, 12th. USA: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2006) *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan kedua Bandung: PT. REFIKA ADITAMA
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kesebelas Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Morreale, Sherwyn. P., Spitzberg, Brian. H., dan Barge, J. Kevin. (2007) *Human Communication: Motivation, Knowledge and Skills*. Belmont: Thomson Corporation
- Mulyanto & Wulandari. (2010) *Penelitian: Metode dan Analisis*. CV. Agung. Semarang
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pedoman Umum Program Keluarga Harapan (PKH) Tahun 2014 dan 2015
- Puspasari, Maria Angella Widya, Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Tesis*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Rahmawati, Putri, (2012) "Analiss Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan", *Tesis*, Universitas Indonesia.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy. (2013) *Organizational Behavior*. USA: Pearson Education Inc.
- Sadili, Samsudin. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sangadji, Etta M & Sopiah, (2010) *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, Yogyakarta : CV ANDI OFFSET.
- Shah, James Y and Gardner, Wendi L, (2008) *Motivation Science*, New York: Guilford Press.
- Sudaryono. (2014) *Budaya dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014) *SPSS untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta
- Sugiyono, (2010) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA
- Sutrisno, H. Edy, (2010) *Budaya Organisasi*, Cetakan kesatu Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP
- Sutrisno, Edy, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group.
- Triyono, Ayon. (2012) *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ORYZA.

- Uhl-Bien, Mary. Schermerhon Jr., Jhn R., Osborn, Richard N. (2014) *Organizational Behavior*. USA: John Wiley & Sons.
- Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2000, Tentang Program Pembangunan Nasional (PROPERNAS) tahun 2000-2004.
- Undang-Undang RI nomor 25 tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (2005-2025).
- Uzonna, U. Rex. (2013) "Impact of motivation on employees' performance: A case study of CreditWest Bank Cyprus". *Journal of Economics and International Finance*. 5(5), 199-211.
- Wibowo, (2015) *Perilaku Dalam Organisasi*, Cetakan ketiga Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Widodo. Suparno. Eko, (2015) *Manajemen Pengembangan SDM*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.