

Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Jember

(The Influence Motivation From Leadership To Employer Spirit at Kantor Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Jember)

Trista Fitriah, Inti Wasiati, Selfi Budi Helpiastuti
Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: DPU@unej.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi pimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Jember dengan menggunakan metode rank spearman sebagai indikatornya. Penelitian motivasi pimpinan ini berfungsi sebagai bahan informasi bagi Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember dalam memperhatikan motivasi yang diberikan pimpinan guna menggerakkan semangat kerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Sampel yang digunakan 19 orang dengan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi yang dijadikan penelitian. Berdasarkan 19 sampel yang diambil dalam penelitian ini, diperoleh nilai hasil perhitungan korelasi rank spearman yaitu sebesar 0.771 Hasil ini menunjukkan bahwa hasil r_s hitung lebih besar dari r_s tabel yaitu 0.608. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi pimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Jember.

Kata Kunci: Motivasi Pimpinan, Semangat Kerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine whether there is influence of motivation on employee spirit leadership at Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember using the Spearman rank as the indicator. This study serves as a motivational leader material information to the Office of Tourism and Culture Jember in motivation given notice to move the head of employee morale. The study was descriptive, with a quantitative approach. This study uses questionnaire data pengumpulan techniques, interview, observation and documentation. The sample used 19 using saturated samples were used as the entire population of the study. Based on 19 samples taken in this study, the value of the calculation of Spearman rank correlation is equal to 0771 These results indicate that the results r_s r_s count is greater than the table is 0.608. These results indicate that the leadership motivation affect employee spirit at Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember

Keywords: Motivational leadership , Employee spirit

Pendahuluan

Suatu organisasi atau instansi akan mengalami keberhasilan dalam segala aktifitasnya jika para pegawainya memiliki semangat kerja yang tinggi karena di dalam semangat kerja terkandung unsur kesetiaan dalam diri pegawai pada organisasi yang pada akhirnya juga bermuara pada kekokohan organisasi yang berarti juga adanya keeratan antar pegawai didalamnya. Semangat kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan giat sehingga tujuan dapat tercapai dan hasilnya lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Nitisemito (1986:160), yaitu semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan

demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut, pimpinan tidak mungkin dapat bekerja sendiri. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain yaitu seorang bawahan. Bawahan memberikan sumbangannya pada organisasi dengan melaksanakan tugas pekerjaannya. Bawahan mengandung pengertian orang-orang yang ditugaskan untuk bekerja dalam suatu badan atau lembaga tertentu baik di lingkungan dunia usaha maupun di lingkungan lembaga-lembaga pemerintah. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik perlu adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Seorang pemimpin mempunyai tugas yang berat karena ia bertanggung jawab terhadap maju atau mundurnya

dari pada organisasi dan harus mempunyai kemampuan untuk mengarahkan orang-orang yang tergabung dalam organisasi, disamping itu seorang pemimpin adalah pelaksana dan pengelola fungsi manajemen secara keseluruhan.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan akan dapat mengerakkan atau memberikan dorongan kepada bawahan agar dapat bekerja dengan segala daya upayanya. Seperti yang di ungkapkan oleh Manullang (2001:150) ,sebagai berikut dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang pada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala dan upayanya.

Sarwoto (1991:136) juga mengutarakan motivasi pimpinan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager dalam memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan

Dari penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa pengaruh antara pimpinan dan bawahan akan berjalan baik apabila semua pihak menyadari tugas dan tanggung jawabnya masing-masing . Unuk mencapai tujuan tersebut kepala kantor pariwisata dan kebudayaan kabupaten jember berupaya memberikan motivasi kepada bawahannya untuk menumbuhkan semangat kerja. Adannya semangat kerja kepada bawahan diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan intansi. Oleh karena itu motivasi pimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan dimaksudkan untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Dalam penelitian ini penulis mengambil tempat penelitian di Kantor Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Jember. Kantor Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Jember sesuai dengan pasal 3 No 69 Tahun 2008 adalah sebagai unsur pendukung tugas Bupati yang sifatnya lebih teknis dan spesifik melaksanakan kebijakan Pemerintah Kabupaten yang menyelenggarakan kewenangan urusan wajib dan pilihan di bidang Pariwisata dan Kebudayaan dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Dalam penjabaran aktifitas untuk mencapai tujuan organisasi Kantor Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Jember mempunyai tujuan yakni mewujudkan Kabupaten Jember sebagai daerah tujuan wisata yang bertumpu pada nilai agama, budaya dan berwawasan lingkungan demi peningkatan ekonomi masyarakat.

Dalam aktifitasnya tersebut Kantor Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Jember mempunyai beberapa permasalahan mengenai semangat kerja pegawai yang terlihat dari kebiasaan pegawai yang melakukan tindakan yang tidak sesuai prosedur dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pada peraturan Bupati No 69 Tahun 2008 mengenai tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut, contohnya seperti banyaknya pegawai yang meniggalkan kantor tanpa ijin pada waktu jam kantor karena berbagai keperluan dan banyak pegawai yang tidak masuk tanpa

keterangan. Kondisi semangat kerja seperti ini dapat dilihat dari absensi pegawai.tingginya absensi pegawai dapat dijadikan indikasi menurunnya semangat kerja. Menurut Nitisemito (1991:161), “Bahwa indikasi-indikasi turunnya semangat kerja dan kegairahan kerja antara lain adalah:

1. Turunnya atau rendahnya produktivitas kerja.
- 2.Tingkat absensi yang naik atau tinggi
3. *Lobour Turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi.
- 4.Tingkat kerusakan yang naik.
- 5.Kegelisahan dimana-mana
- 6.Tuntutan yang seringkali terjadi.
- 7.Pemogokan

Lebih lanjut diungkapkan Moekijat (1987:148), bahwa masalah-masalah disiplin mengingatkan adanya semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari ketidakhadiran yang tinggi.

Dari pendapat diatas dapat kita lihat bahwa absensi pegawai dapat menggambarkan seberapa tinggi dan rendahnya tingkat semangat kerja yang dimiliki oleh instansi tersebut dengan dilihat dari berapa banyak pegawai yang tidak hadir tanpa ada alasan yang jelas. Suatu intansi yang mempunyai tingkat absensi yang tinggi dari banyaknya pegawai yang tidak hadir tanpa alasan dapat dikatakan semangat kerja yang dimiliki tergolong rendah atau bahkan menurun. Seperti yang diungkapkan Anoraga dan Suyati (1995:77), bahwa ada beberapa indikasi atau gejala tanda-tanda menurunnya semangat kerja atau gairah kerja, antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, *lobour turnover* tinggi. Dan untuk mengetahui semangat kerja Kantor Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Jember dapat dilihat dari tabel absensi pegawai sebagai berikut:

Tabel 1 Daftar absensi pengawai kantor pariwisata dan kebudayaan kabupaten jember periode januari 2012 – november 2012

Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah		Presentase (%)	Rata-rata (%)
		Absensi x Hari kerja			
Januari	20	3	x 20	3	
Februari	20	4	x 20	4	
Maret	20	3	x 18	2,7	
April	20	2	x 22	2,2	
Mei	20	3	x 20	3	
Juni	20	3	x 21	3,15	3,18
Juli	20	4	x 21	4,2	
Agustus	20	3	x 20	3	
September	20	3	x 20	3	
Oktober	20	3	x 20	3	
November	20	4	x 19	3,8	
Jumlah				35,05	

Sumber : Data Sekunder 2012 diolah

Sebagai acuan untuk memahami data diatas maka penulis menggunakan batasan yang dikemukakan oleh Flippo (1995 : 145) bahwa, tingkat absensi tertinggi yang bisa ditolerir adalah hanya sampai 3% saja, sedangkan selebihnya tidak dapat ditolerir lagi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa absensi pengawai di Kantor Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Jember sebesar 3,18 tergolong tinggi karena telah melampaui standart yang ditentukan sebesar 3% saja. Maka dari itu semangat kerja di Kantor Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Jember

tergolong sangat rendah terbukti dengan tingginya absensi pegawai yang melebihi standart yang telah dicantumkan. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga pegawai melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Dari kondisi tersebut menyebabkan program kerja tidak bisa berjalan secara maksimal dan kurang memuaskan.

Dari keterangan diatas dapat dikatakan bahwa semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh para pegawai didalam melaksanakan pekerjaan agar berjalan dengan lancar dan optimal seperti yang dikemukakan oleh Widjaja (1986:72) bahwa, dengan adanya moril atau semangat yang tinggi di kalangan pegawai maka pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar. Oleh karena itu agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar maka semangat kerja pegawai harus tinggi. Sedangkan yang dapat membangkitkan semangat kerja adalah motivasi dalam diri pegawai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Nawawi (2001 : 351) yang menyatakan, setiap pegawai membutuhkan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa peran aktif pimpinan dan bawahan sangat diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan motivasi dari pimpinan sehingga pegawai bersedia melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Maka dapat diketahui bahwa semangat kerja pegawai memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Sedangkan faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi pimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember. Penelitian ini sangat penting dilakukan mengingat bahwa motivasi pimpinan merupakan hal penting guna memberi semangat kerja terhadap pegawai agar melakukan pekerjaan sesuai tujuan dan berjalan secara optimal.

Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong pada penelitian asosiatif/hubungan, karena peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (motivasi pimpinan) dan variabel terikat (semangat kerja pegawai), yang bersifat kausal atau sebab akibat dikarenakan terdapat variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Operasional variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah.

- a. Operasional variabel pengaruh (X): motivasi pimpinan Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember terdiri dari empat indikator yaitu mengikutsertakan (X1), komunikasi (X2), pengakuan (X3), dan wewenang yang mendelegasi (X4).
- b. Operasional variabel terpengaruh (Y): semangat kerja pegawai Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember, yang terdiri dari tiga indikator yaitu kesetiaan (Y1), kerja sama (Y2) dan ketaatan atau disiplin kepada kewajiban

Lokasi penelitian yang diambil adalah di Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember, Teknik pengambilan data yang utama menggunakan teknik kuisisioner, observasi, wawancara dan observasi sebagai pelengkap. Penelitian ini menggunakan jenis populasi sasaran. Sehingga, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berkedudukan dibawah pimpinan yang berjumlah 19 orang dan penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sedangkan penghitungan dan analisis data dari hasil kuisisioner menggunakan metode *rank spearman*, yang korelasi lingkungan kerja dan kinerja pegawai akan diketahui setelah mengetahui hasil r_s hitung yang dibandingkan dengan r_s tabel. Apabila r_s hitung $>$ r_s tabel, maka artinya motivasi pimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh dari perhitungan kuesioner terhadap variabel motivasi pimpinan dan variabel semangat kerja pegawai. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab 3 bahwa kedua variabel akan di analisis menggunakan rank spearman. Langkah-langkah yang dibutuhkan untuk menghitung *Rank Spearman* adalah sebagai berikut.

1. Penentuan nilai Rank
2. Penghitungan korelasi

Untuk menentukan nilai rank, maka digunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Rank} = \frac{\text{jumlah rangking pada nilai yang sama}}{\text{banyaknya nilai yang sama}}$$

Langkah 2. Perhitungan Korelasi

Cara menghitung korelasi adalah sebagai berikut:

1. Terlebih dahulu membuat tabel kerja untuk menghitung d_i dan d_i^2 yang didapat dengan cara pengurangan nilai Rank antar variabel X dan Y;
2. Mencari $\sum T_x$ dan $\sum T_y$, yaitu banyaknya nilai kembar dari masing-masing variabel;

Mencari nilai $\sum x^2$ dan $\sum y^2$

Mencari nilai korelasi antara variabel X dan variabel Y dengan rumus *Rank* yang telah ditentukan sebelumnya.

Menentukan $\sum T_x$ dan $\sum T_y$

Jika pada penghitungan total skor pada setiap variabel terdapat skor yang sama atau kembar, maka harus ditentukan terlebih dahulu T_x dan T_y .

Untuk mencari $\sum T_x$ dan $\sum T_y$, rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\sum T_x = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$\sum T_x = \frac{t^3 - t}{12}$$

Menentukan $\sum x^2$ dan $\sum y^2$

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

Menghitung koefisien korelasi (r_s) Variabel X dan Variabel Y

Untuk menghitung koefisien korelasi (r_s), maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} = \frac{557 + 553.5 - \frac{856}{2}}{2\sqrt{(557)(553.5)}} = \frac{856}{2\sqrt{308299.5}} = \frac{818.5}{2 \cdot 552.25} = \frac{818.5}{1104.5} \approx 0.771$$

Berdasarkan perhitungan korelasi rank Spearman di atas maka dapat diketahui bahwa r_s hitung sebesar 0,771. Dalam tabel nilai kritis r_s koefisien Rank Spearman dengan tabel Q untuk sampel 19, dan dengan taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95% menunjukkan angka 0,608. Hal ini menunjukkan r_s hitung lebih besar daripada r_s tabel (0,771 > 0,608). Dan karena nilai r_s hitung > r_s tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya bahwa "motivasi pimpinan berpengaruh pada semangat kerja pegawai di Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember."

Pembahasan

a. Berdasarkan tabel frekuensi di atas, dapat diketahui bahwa jawaban terhadap variabel X atau motivasi pimpinan dari 19 responden yang diteliti terdapat 8 orang responden (42,10%) dengan skor penilaian sebesar 16-22 mempunyai kategori sedang, 11 orang responden (57,89%) dengan skor penilaian sebesar 23-29 mempunyai kategori tinggi. Responden dinyatakan mempunyai kategori sedang karena pegawai jarang diikutsertakan dalam kegiatan organisasi dan dalam pengambilan keputusan, jarang berkomunikasi dengan pimpinan mengenai tugas-tugas pekerjaan, jarang mendapatkan pengakuan dan jarang mendapatkan pelimpahan wewenang dari pimpinan. Responden dinyatakan mempunyai kategori tinggi karena pegawai sering diikutsertakan dalam kegiatan organisasi, sering berkomunikasi dengan pimpinan mengenai tugas-tugas pekerjaan, sering mendapatkan pengakuan dan sering mendapatkan pelimpahan wewenang dari pimpinan.

b. Untuk variabel semangat kerja pegawai diperoleh prosentase sebagai berikut: Berdasarkan tabel frekuensi variabel Y atau semangat kerja pegawai menunjukkan bahwa rata-rata persentase dilihat dari indikator kesetiaan dan loyalitas, kerja sama, dan disiplin sebesar 100%. Berdasarkan angka persentase terhadap indikator kesetiaan dan loyalitas dari 19 orang responden yang diteliti terdapat 4 orang responden (21,05%) dengan skor penilaian sebesar 14-19 mempunyai kategori sedang, 15 orang responden

(78,94%) dengan skor penilaian sebesar 20-25 mempunyai kategori tinggi. Responden dinyatakan mempunyai kategori sedang karena pegawai jarang menaati peraturan yang berlaku, jarang patuh terhadap perintah pimpinan dan jarang bersedia menerima sanksi dengan ikhlas apabila melakukan pelanggaran. Responden dinyatakan mempunyai kategori tinggi karena pegawai sering menaati peraturan yang berlaku, sering patuh terhadap perintah pimpinan dan sering bersedia menerima sanksi dengan ikhlas apabila melakukan pelanggaran.

c. Dari hasil di atas dilanjutkan dengan melakukan analisis data untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi pimpinan (variabel X) antara semangat kerja pegawai (variabel Y) di Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kuantitatif dengan rumus korelasi Rank Spearman. Berikut hasil perhitungan korelasi antara dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y menunjukkan hasil sebesar 0,771. Dalam tabel nilai kritis korelasi Rank Spearman nilai yang terdapat pada tabel untuk sampel sebesar 19 dengan taraf signifikan 0,5 % menunjukkan angka 0,608. Hal ini dapat diartikan bahwa r_s hitung lebih besar daripada r_s tabel atau 0,771 > 0,608. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis kerja (H_a) bahwa antara motivasi pimpinan terhadap semangat Kantor Pariwisata dan Kebudayaan kerja pegawai di Kabupaten Jember

Kesimpulan dan Saran

Dari hasil korelasi Rank Spearman terbukti ada pengaruh antara motivasi pimpinan terhadap semangat kerja di Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember. Hal ini dapat dilihat dari hasil r_s hitung sebesar 0,771 dan hasil uji taraf signifikansi 0,5 % menunjukkan angka 0,608. Hal ini dapat diartikan bahwa r_s hitung lebih besar daripada r_s tabel atau 0,771 > 0,608. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis kerja (H_a) yang artinya bahwa ada pengaruh antara motivasi pimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember. Dari hasil analisis data tersebut, maka teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi pimpinan mempengaruhi semangat kerja pegawai dapat berlaku di Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember.

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti menyarankan Agar pemimpin lebih memperhatikan bawahannya dengan cara lebih mengikutsertakan dan berkomunikasi yang lebih baik, dalam arti berkomunikasi yang menimbulkan semangat kerja pada pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik pegawai akan merasa lebih diakui keberadaannya sehingga dengan adanya sikap demikian akan menimbulkan semangat kerja dari pegawai dan akan tercipta pelaksanaan tugas yang optimal dan agar pemimpin lebih meningkatkan pengawasannya terhadap bawahan dengan cara

memperhatikan pola kerja kerja pegawai dan meningkatkan kedisiplinan dengan cara apabila ada pegawai yang tidak disiplin harus diberikan sanksi yang tegas. Karena dengan adanya kedisiplinan antar pegawai pastinya akan terwujud tujuan organisasi yang sesuai dengan keinginan organisasi, selain itu dengan adanya kedisiplinan pekerjaan akan selesai tepat waktu dan menghasilkan sesuatu yang maksimal, efisien dan efektif.

Ucapan Terima Kasih

Keberadaan dan dedikasi banyak orang merupakan bagian penting yang turut berperan atas selesainya jurnal ini. Karenanya, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Sasongko, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Ibu Dra. Inti Wasiati, MM, selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Bapak Dra. Inti Wasiati MM, selaku dosen pembimbing I dan Ibu Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dukungan, saran, dan membagikan ilmunya melalui bimbingan yang diberikan dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak Ardiyanto, selaku dosen pembimbing akademik yang turut memberikan dukungan selama penulis menjadi mahasiswa.
6. Seluruh Staff Program Studi Administrasi Negara dan teman seperjuangan di Administrasi Negara 2008, terkhusus untuk sahabat seperjuangan, serta keluarga dan sahabat Baraone yang telah memberikan semangat dan motivasi.

Daftar Pustaka

- [1] Anoraga dan Suyati. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya
- [2] Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalia* . Jakarta: Erlangga
- [3] Moekijat. 1987. *Prinsip-prinsip Administrasi dan Manajemen*. Bandung : Alumni
- [4] Nitisemito, Alex S.1985. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [5] _____. 1991. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusi* . Jakarta : Ghalia Indonesia
- [6] Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- [7] Widjaya A. W. 1986. *Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan* . Jakarta : CV Rajawali