

PENGARUH PEMOTIVASIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN PANGANDARAN

Ginangjar Saputra

Program Pascasarjana Administrasi Negara
Sekola Tinggi Ilmu Administrasi YPPT Priatim Tasikmalaya
email: ginangjar.saputra.sh@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran. Pemotivasian dalam penelitian ini yaitu motivasi yang diberikan oleh Kepala Kantor melalui motivasi langsung dan motivasi tidak langsung pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan metode penelitian eksplanatori research. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, studi dokumentasi, dan angket. Teknik analisis data dilakukan melalui uji regresi dilanjutkan dengan analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran. Pemberian motivasi secara langsung memiliki pengaruh besar dibandingkan dengan pemberian motivasi tidak langsung oleh Kepala Kantor. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa besarnya pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran ditentukan oleh motivasi langsung (*direct motivation*) dan motivasi tidak langsung (*indirect motivaton*).

Kata kunci : Pemotivasian, motivasi langsung, motivasi tidak langsung dan kinerja

ABSTRACT

The study was conducted to determine the effect of motivation on employee performance in the Pangandaran District Land Office. Motivation in this study is the motivation given by the Head of Office through direct motivation and indirect motivation influence on employee performance.

The research method used is explanatory research method research. Respondents in this study were employees at the Pangandaran District Land Office. Data collection techniques are carried out through literature studies and field studies consisting of observations, documentation studies, and questionnaires. The data analysis technique is done through a regression test followed by path analysis.

Based on the results of the study there is the effect of motivation on the performance of Pangandaran Regency Land Office employees. Provision of

motivation directly has a greater influence compared to providing indirect motivation by the Head of Office. The conclusion of this study that the magnitude of the effect of motivation on employee performance in the Pangandaran District Land Office is determined by direct motivation and indirect motivation.

Keywords: Motivation, direct motivation, indirect motivation and performance

PENDAHULUAN

Tanah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan manusia. Begitu halnya bagi bangsa dan Negara ini tanah merupakan syarat utama bagi berdirinya suatu bangsa dan Negara. Dalam pasal 33 UUD 1945 telah disebutkan bahwa "bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat". Amanat konstitusi di bidang pertanahan menuntut agar politik dan kebijakan pertanahan dapat memberikan kontribusi nyata dalam proses mewujudkan "keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia" (sebagaimana diamanatkan pada Sila kelima Pancasila dalam pembukaan UUD 1945) dan mewujudkan "sebesar-besar kemakmuran rakyat" (sebagaimana diamanatkan pada Pasal 33 ayat 3 UUD 1945).

Seiring dengan perkembangan jaman dan silih bergantinya rezim pemerintahan maka berpengaruh besar terhadap pelayanan pertanahan di Indonesia. Untuk menghadapi perubahan tersebut Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran berkewajiban meningkatkan kemampuan aparatur pemerintahannya di berbagai bidang, antara lain peningkatan kemampuan sumber daya manusianya seperti keterampilan, kemampuan dan sikap dengan melalui diklat/kursus, seminar/diskusi dan kegiatan lainnya.

Berkaitan dengan fungsi pemerintahan, maka fungsi utama pemerintahan adalah pelayanan kepada masyarakat, oleh karenanya aparat yang menjalankan fungsi pemerintahan itu adalah pengemban tugas pelayanan kepada masyarakat, jadi bukan sebaliknya untuk minta dilayani masyarakat. Untuk itu pemerintah berkewajiban memenuhi kebutuhan masyarakat dan melindungi kepentingan masyarakatnya sebagai bagian dan wujud pelayanan kepada masyarakat itu agar masyarakat dapat terpuaskan.

Wujud Pemerintah untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, telah dibentuk Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran, yang merupakan satuan kerja yang pelayanan pertanahan yang baru terbentuk efektif pada tahun 2017 berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 36 Tahun 2016. Pembentukan Kantor Pertanahan di Kabupaten Pangandaran atas dasar pertumbuhan perekonomian masyarakat di wilayah Kabupaten Pangandaran yang sangat pesat, sehingga mendorong banyaknya permohonan pelayanan di bidang pertanahan antara lain permohonan peralihan hak dan permohonan pemasangan hak tanggungan serta permohonan penghapusan hak tanggungan dan Program Strategis Nasional melalui Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap.

Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran sebagai institusi yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang pertanahan, pada dasarnya sangat penting artinya bagi masyarakat dalam hal pelayanan pertanahan yang sudah seharusnya mempunyai pegawai-pegawai terampil dan profesional serta

mempunyai kinerja yang baik. Peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut diantaranya faktor motivasi yang timbul dari diri individu, maupun faktor motivasi dari luar, yaitu dari pimpinan organisasinya. Pemotivasian atau pemberian motivasi oleh pimpinan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi secara langsung, dan dengan memberikan motivasi tidak langsung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai di Kantor Pentanahan Kabupaten Pangandaran. Pemotivasian yang diteliti dalam penelitian ini bagaimana Kepala Kantor memberikan motivasi kepada para pegawai secara langsung, dan melalui motivasi tidak langsung sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

TINJAUAN PUSTAKA

Studi maupun penelitian tentang motivasi telah banyak dilakukan yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan bagaimana orang-orang berperilaku dalam organisasi, bagaimana orang-orang menyelesaikan tugas-tugas sesuai waktu yang telah ditentukan dengan memenuhi syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam penyelesaian suatu pekerjaannya.

Definisi tentang motivasi (Certo, 2006, p. 382) memberikan pendapatnya dengan menyatakan sebagai berikut: "*Motivation is the inner state that causes an individual to behave in a way that ensures the accomplishment of some goal.*" (Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan beberapa cara yang dilakukan untuk memastikan tercapainya beberapa tujuan).

Istilah motivasi yang dikemukakan oleh Stanford (Mangkunegara, 2011, p. 109) dengan menyatakan bahwa: "*Motivation is an energizing condition of the organism toward the goal of a certain class*" (motivasi merupakan kondisi penguat organisasi yang dapat menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Pengertian selanjutnya mengenai motivasi (Winardi, 2006, p. 441) memberikan pendapatnya dengan menyatakan:

Motivasi dalam konteks organisatoris merupakan proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisatoris, sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri.

Berdasarkan pendapat di atas dijelaskan bahwa motivasi merupakan proses seorang pimpinan memberikan dorongan kepada bawahannya untuk bekerja sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi. Pengertian selanjutnya tentang motivasi (Gibson, 1996, p. 94) dengan menyatakan bahwa "*Motivasi adalah suatu yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku*".

Pengertian tentang pemotivasian (Siagian, 2006, p. 95) dengan menyatakan bahwa: Pemotivasian adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Selanjutnya (Winardi, 2008, p. 149) mengemukakan terdapat 2 faktor dalam pemotivasian, yang terdiri dari :

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi baik materil maupun non materil yang diberikan secara langsung pada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan

dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung bisa dalam bentuk ucapan, pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, ataupun bintang jasa.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivaton*)

Motivasi tak langsung adalah pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan senang atau betah dan bersemangat dalam kerjanya. Misalnya menyediakan mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan terang, sarana pekerjaan yang serasi, seta penempatan yang tepat, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja.

Pemotivasian dilaksanakan oleh seorang pimpinan dalam organisasi agar para pegawai dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pengertian kinerja (Rivai, 2004, p. 14) dengan menyatakan:

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengertian kinerja selanjutnya, (Samsudin, 2005, p. 159) dengan menyatakan bahwa: "Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan".

Setiap individu pegawai maupun organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target merupakan hasil kinerja individu atau organisasi. Sebagaimana dinyatakan (Prawirosentono, 1999, p. 2) dengan menyatakan bahwa:

Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mendapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja seseorang harus dapat diukur, dimana pengukuran kinerja seorang pegawai dapat dilakukan melalui 4 (empat) faktor yang menjadi parameter (standar) untuk mengukur kinerja seorang pegawai (Mangkunegara, 2011, p. 75), antara lain :

1. Kualitas kerja yang meliputi: ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan,
2. Kuantitas kerja yang meliputi *out put* rutin serta *out put* non rutin
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan,
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap organisasi, pegawai lain, dan kerjasama.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur kinerja dapat dilakukan melalui 4 parameter, yaitu melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, dan sikap yang meliputi sikap terhadap organisasi, pegawai lain, dan kerjasama. Dari keempat parameter tersebut memiliki keterkaitan satu sama lainnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan metode penelitian *eksplanatori research*. Penelitian *eksplanatori research* tidak hanya menggambarkan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar satu variabel dengan variabel lainnya (Effendi, 2003, p. 4).

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, studi dokumentasi, dan angket. Teknik analisis data dilakukan melalui uji regresi dilanjutkan dengan uji analisis jalur (*path analysis*).

PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan ini yaitu untuk mengetahui besar pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran sebanyak 64 orang yang terdiri dari 63 orang pegawai dan 1 orang Kepala Kantor. Penentuan jumlah responden ditentukan melalui teknik sampling, dengan teknik sampling yang digunakan random sampling, dimana dari hasil perhitungan diperoleh jumlah sampling sebanyak 39 orang pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran.

Berdasarkan hasil pengujian data terhadap pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear. Hasil pengujian dengan menggunakan program bantu statistik diperoleh hasil sebagai berikut:

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.519	5.85271

a. Predictors: (Constant), Motivasi tidak langsung, Motivasi langsung

Berdasarkan output dari pengolahan data di atas, dapat diberikan analisis sebagai berikut :

1. Analisis Korelasi (*Correlations*)

Berdasarkan hasil pengujian data di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (keeratan hubungan) antara motivasi Kepala Kantor dengan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran sebesar 0.738 (73,8%), yang artinya motivasi Kepala Kantor mempunyai hubungan kuat dengan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran.

2. Persamaan Regresi

Langkah selanjutnya menggambarkan persamaan regresi :

$$Y = 8,199 + 1,289 (X_1) + 0,927 (X_2) + \varepsilon$$

Dimana :

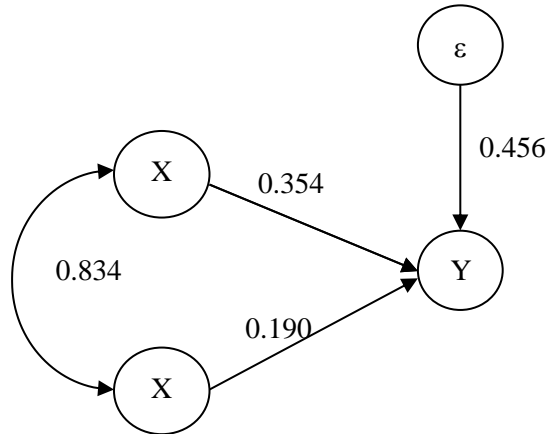
- Y = Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran
- X₁ = Motivasi langsung
- X₂ = Motivasi tidak langsung
- ε = Pengaruh faktor lain

3. Koefisien Determinasi/Uji Pengaruh

Angka R square sebesar 0,738 (KD = r² x 100% atau 0.738 x 0.738 = 0.544), hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi Kepala Kantor mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran, sementara sisanya (100 % – 54,4 % = 45,6%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya untuk memperjelas besar pengaruh dari motivasi langsung (X₁) dan motivasi tidak langsung (X₂) terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran dilakukan perhitungan melalui analisis jalur (*path*

analysis) dengan data terlampir, yang selanjutnya digambarkan dalam bentuk diagram alur sebagai berikut:



Gambar 1
 Struktur Jalur Hasil Penelitian

Keterangan :

X₁ : Motivasi langsung

X₂ : Motivasi tidak langsung

Y : Kinerja pegawai di Kantor Pentanahan Kabupaten Pangandaran

ε : Faktor lain yang tidak diteliti

Berdasarkan penjelasan pada gambar struktur jalur di atas dapat dijelaskan bahwa besar pengaruh motivasi langsung (X₁) terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanian Kabupaten Pangandaran sebesar 0.354 (35,4%), artinya sebesar 35,4% motivasi langsung mempunyai pengaruh atau berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanian Kabupaten Pangandaran, sementara motivasi tidak langsung (X₂) berpengaruh sebesar 0.190, atau sebesar 19% terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanian Kabupaten Pangandaran, sedangkan sisa sebesar 0.456, atau sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai signifikansi yaitu $\rho < 0.05$ (α). Selanjutnya dari hasil pengolahan data dan pengujian data diperoleh hasil output statistik sebagai berikut :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1471.207	2	735.603	21.475	.000 ^a
	Residual	1233.152	36	34.254		
	Total	2704.359	38			

a. Predictors: (Constant), Motivasi tidak langsung, Motivasi langsung

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai Kantor Pentanahan Kabupaten Pangandaran

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.199	5.271		1.555	.129
	Motivasi langsung	1.289	.536	.491	2.408	.021
	Motivasi tidak langsung	.927	.682	.277	1.359	.183

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai Kantor Pentanahan Kabupaten Pangandaran

Uji hipotesis melalui uji F, dengan hipotesis jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, hipotesis diterima, dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 21.475, sementara nilai T_{tabel} diperoleh nilai sebesar 1,687, yang artinya $21.475 > 1,687$ sehingga hipotesis diterima, bahwa pemotivasian berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran ditentukan oleh motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

Berdasarkan output pengolahan data pada tabel ANOVA (*Analisis of Varians*) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000, hal tersebut menunjukkan bahwa nilai probabilitas yang diperoleh berada di bawah dari nilai 0.05 (α), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran ditentukan oleh motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

Pemotivasian yang dilaksanakan oleh Kepala Kantor Pentanahan Kabupaten Pangandaran melalui motivasi langsung, dari hasil penelitian memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai. Terdapat indikator yang masih perlu mendapatkan perhatian dari Kepala Kantor Pentanahan Kabupaten Pangandaran, diantaranya dalam memberikan dorongan non materi kepada para pegawai, serta memberikan penghargaan secara khusus bagi pegawai berprestasi.

Berdasarkan penelitian tersebut di atas Kepala Kantor Pentanahan Kabupaten Pangandaran perlu memberikan dorongan kepada pegawai melalui penghargaan berupa ucapan maupun dalam bentuk lain terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, sehingga mendorong pegawai yang bersangkutan dapat lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi dapat memberikan daya dorong bagi setiap pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, dan menjadikan pengakuan atas hasil kerjanya.

Disamping pemberian motivasi secara langsung, Kepala Kantor Pentanahan Kabupaten Pangandaran juga dapat memberikan motivasi kepada para pegawainya melalui motivasi tidak langsung, dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan motivasi tidak langsung memberikan pengaruh lebih kecil dibandingkan dengan pemberian motivasi secara langsung. Dari motivasi tidak langsung ini yang masih perlu mendapatkan perhatian yaitu tentang perhatian terhadap fasilitas pendukung dalam menunjang kelancaran pekerjaan para pegawai, dan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Pencapaian kinerja pegawai di Kantor Pentanahan Kabupaten Pangandaran dalam kategori sedang, artinya kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan dalam mencapai keberhasilan organisasinya. Berdasarkan hasil penelitian masih terdapat beberapa indikator yang perlu mendapatkan perhatian, diantaranya pemahaman pegawai tentang pelaksanaan tugas pekerjaan yang harus disesuaikan dengan tujuan organisasi, dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasinya. Selain itu perlunya para pegawai meningkatkan kemampuan kerjasama dengan berbagai instansi terkait lainnya, agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat lebih efektif.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemotivasian oleh Kepala Kantor Pentanahan Kabupaten Pangandaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui

pemberian motivasi secara langsung dan pemberian motivasi tidak langsung, sehingga apabila Kepala Kantor lebih memberikan motivasinya kepada para pegawai, kinerja pegawai di Kantor Pentanahan Kabupaten Pangandaran dapat lebih meningkat.

KESIMPULAN

Pemotivasian yang dilaksanakan oleh Kepala Kantor Pentanahan Kabupaten Pangandaran melalui motivasi langsung, dan motivasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi langsung memberikan pengaruh cukup besar dibandingkan dengan motivasi tidak langsung oleh Kepala Kantor terhadap para pegawainya.

Hasil penelitian ini juga diperlukan adanya perhatian dari Kepala Kantor Pentanahan Kabupaten Pangandaran dalam memberikan motivasi kepada para pegawai dengan memberikan penghargaan dalam bentuk pujian atau bentuk lainnya terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, serta memberikan perhatian terhadap fasilitas pendukung dalam menunjang kelancaran pekerjaan para pegawai, dan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimiliki pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Certo, S. C. & S. T. C. (2006). *Modern Management*. Pearson: Prentice-Hall International, Inc.
- Effendi, S. dan. (2003). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S.
- Gibson. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPEE.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2006). *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Winardi. (2008). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajagrafindo Indonesia.