

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA MEDAN**

ERNI WAHYUNI, S.E., M.M
Dosen Universitas Islam Labuhan Batu

ABSTRACT

This research is a primary research with data collection method using questionnaire distributed to employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Medan, with random sampling and data analysis using descriptive analysis and statistic analysis. The statistical analysis used in this study is linear regression while the hypothesis test is to use the t test and f test. The results of the discussion show that there is a strong and significant influence between motivation variables (x1) and employee work variables (y). there is also a strong and significant influence between motivation variables (xi) and leadership style (xi) on work motivation (y).

From the partial calculation results obtained that the two independent variables namely motivation and leadership style have a significant effect on employee morale at PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

The magnitude of the influence of motivation and leadership style on work morale is 82.50% while the remaining 17.50% is influenced by other factors that are not included in the model.

PENDAHULUAN

Motivasi dan gaya kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang ada di manajemen dan dalam prosesnya diarahkan kepada karyawan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Suatu organisasi didirikan pastinya dengan maksud untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Keberhasilan dari organisasi tersebut sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau instansi.

Untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia agar tetap loyal untuk meningkatkan kinerjanya, diperlukan sikap dan gaya kepemimpinan yang baik. Karena peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai apabila perusahaan mampu memotivasi karyawan untuk menimbulkan semangat kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi. Motivasi seseorang itu diartikan sebagai dorongan yang ada pada diri seorang untuk bertingkah laku mencapai tujuan tertentu.

Perusahaan yang terorganisir harus memperhatikan motivasi dari karyawannya. Seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk mempertajam motivasi dengan mengadakan lingkungan yang menguntungkan dan mendorong karyawan untuk berprestasi. Karyawan juga dapat dikatakan udah/sukar diatur, karena karyawan mempunyai pikiran, kebutuhan dan harga diri yang sukar ditebak. Karena itu, masalah motivasi perlu diperhatikan, dengan kata lain, pemimpin harus dapat memotivasi bawahan yang dipimpin dengan cara memberi contoh teladan, biftibingan dan dorongan serta memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga terjadi kerja sama yang akhirnya akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin yang baik sangat berdampak positif pada timbulnya semangat kerja dari orang-orang yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin bias memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Inti kepemimpinan adalah menggunakan orang-orang untuk bekerja sama menuju suatu tujuan, suatu cita-cita dan pemimpin harus bisa meyakinkan bawahannya untuk mengikutinya.

Upaya kepemimpinan merupakan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku/strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya hendaklah memiliki seorang pemimpin yang handal sehingga mampu mengantisipasi dan menentukan masa depan serta dapat mengambil peluang dari perubahan yang ada. Pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang memiliki keunggulan sehingga dapat menggiring organisasi dan para karyawan untuk sampai pada tujuan organisasi.

Di dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin tidak menjalankan semua pekerjaannya secara sendiri, tetapi dibantu oleh sejumlah orang untuk melaksanakannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak dan kemauan kerja karyawannya untuk melakukan suatu pekerjaan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Berbagai macam tingkah laku dan karakter perlu dimotivasi dan diarahkan agar tercapai tujuan dari organisasi. Disamping itu, sebagai seorang pemimpin, harus dapat memberikan perhatian yang serius terhadap para karyawannya.

Hal ini perlu dilakukan karena manusia sebagai tenaga kerja mempunyai kelemahan dan kekurangan, antara lain penurunan ketahanan fisik bila secara terus-menerus bekerja, emosi yang cenderung lebih tinggi karena lelah dalam bekerja, dan lain sebagainya.

Manusia bukan mesin yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan sebagai makhluk hidup yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan dan cara berfikir sendiri. Jadi, pemberian motivasi mutlak diperlukan karena dalam hal ini merupakan suatu kebijaksanaan yang dapat digunakan oleh pemimpin dalam kegiatan organisasi guna meningkatkan semangat kerja karyawan. PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan umum yang bertujuan melayani masyarakat. Demikian halnya suatu organisasi, PT. Pos Indonesia (Persero) juga harus dapat memotivasi pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satunya adalah dengan pemberian motivasi dan penerapan gaya kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan semangat kerja karyawan yang tinggi.

RUMUSAN MASALAH

Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah : "Berapa besar pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero)".

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Motivasi

Sebagaimana diketahui bahwa manusia adalah suatu faktor yang terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Agar tercapainya tujuan organisasi dengan efektivitas diperlukan suatu pelaksanaan tujuan dengan baik. Motivasi merupakan suatu indikator atau media pendukung bagi setiap manusia terutama para karyawan yang bekerja sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan punya tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan yang diakukan. Pada dasarnya suatu organisasi melakukan motivasi adalah karenahai yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pemimpin membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi biasanya berhubungan erat dengan kesejahteraan dan pada umumnya selalu diidentikkan pemberian bonus dan komisi dalam bentuk upah intensif, fasilitas-fasilitas yang diinginkan karyawan. Motivasi itu dapat juga berupa nasehat ataupun memberikan ide-ide (inspirasi) yang cemerlang dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2003 : 143) "motivasi 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 Siagian (2002 : 321) "motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan

seseorang untuk melakukan kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau yang lemah. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan, keterampilan dan keahlian seseorang dalam mengarahkan dan mendorong orang lain agar mau bekerja lebih baik dan dengan begitu tujuan organisasi dapat tercapai. Pemberian motivasi yang tepat akan berdampak positif terhadap gairah semangat kerja karyawan. Akhirnya, berkat keseriusan dan ketekunan bekerja dapat meningkatkan produktivitas keijanya.

2. Metode Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek penting bagi menejer, karena menurut definisi, menejer bekerja dengan melalui orang lain.

Menurut Hasibuan (2003 : 149) ada dua metode motivasi, antara lain :

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)
Motivasi langsung adalah penggerak kemauan yang secara langsung dan sengaja diarahkan kepada "*internal motives*" pekerja dengan memberikan perangsang/intensif. Karena internal motives yang menonjol pada masing-masing orang berada satu sama lainnya, maka intensif itu pun berbeda pada corak bentuknya sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan yang dimotivasi.
- b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)
Motivasi tidak langsung merupakan berbagai kegiatan dalam manajemen yang secara implisit mengarah kepada "*Inciting Internal Motives*" serta pemuasan kebutuhan individu dalam organisasi. Berbagai kegiatan ini terutama terwujud dalam usaha-usaha yang mengarah kepada :
 1. Sinkronisasi aspirasi individu dengan tujuan organisasi.
 2. Pemberian kondisi organisasi ke arah kondisi yang *favorable* untuk berprestasi.

3. Jenis-Jenis Motivasi

Pada garis besarnya, motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi 2 macam, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Pada motivasi positif, pemimpin memberi kemungkinan untuk memberi "hadiah" pada bawahannya. Sedangkan pada motivasi negatif, bila bawahannya tidak melakukan sesuai dengan yang pemimpin inginkan, maka pemimpin mungkin akan memberitahukan bahwa bawahan akan kehilangan sesuatu seperti pengakuan, uang, atau jabatan. Menurut Hasibuan (2003 : 150), ada dua jenis motivasi, antara lain :

a. Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan suatu untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Pelaksanaan motivasi positif dapat juga dilakukan dengan memberikan berbagai intensif yang dapat berupa :

1. *Material Insentif*
Adalah pemberian *incentive* atau premi/perangsang dalam bentuk uang atau sesuatu yang dapat dinilai dengan uang.
2. *Non Material Insentif* Adalah segala jenis perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang. Hal ini dapat dilakukan dengan jalan :
 - a. Pemberian penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
Pemberian penghargaan adalah pemberian sesuatu berupa balas jasa yang diberikan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan baik.
 - b. Persaingan
Persaingan adalah sebagai suatu kondisi dimana terdapat perlombaan antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan hasil yang lebih

baik, walaupun dalam praktek persaingan ini bias juga menimbulkan dampak yang berakibat negatif atau merugikan.

- c. Kebanggaan
Kebanggaan adalah rasa puas dari seseorang setelah melakukan suatu tugas yang berhasil dengan baik atau mencapai prestasi tertentu.
- d. Partisipasi
Partisipasi adalah dukungan yang diberikan jika adanya kerjasama antara pimpinan dan bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan *proses untuk* mempengaruhi seseorang agar orang mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan-kekuatan atau ancaman. Menurut Winardi (2001 : 6) "motivasi negative menggunakan ancaman, hukuman (teguran, ancaman PHK) andaikata kinerja orang yang bersangkutan di bawah standar.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Pemijahan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat akan mengarahkan pencapaian tujuan perorangan maupun tujuan organisasi, perusahaan maupun lembaga pemerintahan. Dengan gaya kepemimpinan yang dan pengarahan terhadap karyawan akan menjadi tidak jelas, dimana hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan pada anggota karyawan perusahaan atau organisasi.

Berikut ini adalah definisi tentang gaya kepemimpinan (*style of leadership*) menurut Rivai (2004 64), antara lain :

1. Gaya pemimpin adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh ciri tindakan seorang pemimpin yang baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.
2. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.
3. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Herujito (2004 : 179) "Gaya kepemimpinan adalah tata cara seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan pemimpin". Sedangkan menurut Hasibuan (2003 : 170) "Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi".
4. Gaya kepemimpinan yang paling penting adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan diri dengan segala situasi. Setiap pemimpin biasanya mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Fungsi Gaya Kepemimpinan

Fungsi gaya kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi ini. Fungsi gaya kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Pada dasarnya fungsi gaya kepemimpinan memiliki dua dimensi, yakni:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan ataupun aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang pokok dalam pencapaian suksesnya tujuan organisasi. Karena itu, manusia sebagai faktor penting yang merupakan *penggerak* faktor-faktor lainnya harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan dalam melaksanakan segala kegiatan di dalam organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Kemampuan meningkatkan produktivitas tergantung pada keahlian manajemen organisasi dalam memanfaatkan sumber daya alam termasuk di dalamnya adalah manusia. Menurut Hasibuan (2003 : 94)* "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk bekerja dan berkreativitas dalam pekerjaannya".

Menurut Handoko (2003 :126) "Semangat kerja merupakan usaha mencapai prestasi sebesar-besarnya dengan menggunakan kemungkinan yang tersedia (materi, mesin, manusia) dalam tempo yang sependek-pendeknya, dalam keadaan nyata tanpa mengganggu keseimbangan antara iaKtOr-iaICtOr, 3iat, tenaga.uSn waktu". Sedangkan menurut Panggabemi (2004 : 21), ada dua cara untuk mendefinisikan semangat kerja, yaitu :

- Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.
- Semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Unsur paling penting semangat kerja adalah adanya kegiatan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu. Dengan meningkatnya semangat kerja yang tinggi, maka dengan mudah organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Usaha Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan prestasi yang dicapai, maka suatu organisasi harus terus-menerus memantau situasi yang berkembang terhadap para karyawannya. Karena dengan cara itulah semangat kerja pegawai dapat dikontrol. Dan apabila pegawai mengalami penurunan semangat kerja, maka perusahaan hendaknya berusaha meningkatkan semangat kerja mereka.

Menurut Nitisemito (2003 : 168) bahwa usaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- Gaji yang cukup.
- Memperhatikan kebutuhan rohani/kesejahteraan karyawan.
- Perlunya menciptakan suasana santai.
- Harga diri perlu mendapatkan perhatian.
- Menempatkan karyawan pada tempatnya.
- Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju.
- Perasaan aman menghadapi masa depan.
- Usaha para karyawan memiliki loyalitas.
- Perlunya mengajak karyawan berunding.

- Pemberian insentif yang terarah.
- Fasilitas yang menyenangkan.

Semangat kerja sifatnya adalah subjektif, yakni tergantung pada perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, semangat kerja sulit diukur dan mudah pula diabaikan. Biasanya kita memikirkan semangat kerja itu hanya dari kutub "ekstrim" saja, yaitu bila orang bergairah dalam bekerja, maka kita katakan moral kerjanya tinggi. Sedangkan jika tidak bergairah, maka kita katakan moral kerjanya rendah.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Tingkat semangat kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari pekerjaan yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi bisa datang dari diri karyawan itu sendiri (internal) maupun dari pihak lain (eksternal).

Menurut Mangkunegara (2002 : 120), ada 2 faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ),kecakapan khusus umur, masa kerja, kepribadian, emosi, berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerja yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Setelah data diperoleh, selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil uji secara umum dapat dilihat di bawah ini :

Hasil Uji SPSS

No.	Variabel	Koefisien Resresi	t- ratio df =27	t-tabel a = 5%	Tingkat Sismifikansi
1	Motivasi	0.5171	7,003	1.706	Signifikan
2	Gaya.Kepemp	0,4815	6.355	1,706	
3	Konstania	6.5794			
<i>R</i> ²		0.8250			
F-ratio		40.859	Signifikan		
F-3,27(0,05)		2.98			

Dari tabel diatas dapat diketahui model regresi linear ganda terhadap 30 pegawai, yaitu

$$Y = 6,5794 + 0,5171! X_i + 0,4815$$

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi, dan gaya kepemimpinan baik secara parsial maupun secara serempak dapat dilihat pada keterangan dibawah ini:

1 Uji Regresi Secara Parsial (**t-Test**).

Hasil estimasi model regresi pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien parameter dari variabel bebas seperti motivasi «»dan gaya kepemimpinan adalah bertanda positif. Hal ini berarti ada hubungan positif antara semangat kerja dengan motivasi dan gaya kepemimpinan dan ini berarti pula bahwa peningkatan motivasi dan gaya kepemimpinan akan diikuti pula dengan peningkatan semangat kerja. Hasil uji statistik secara parsial diperoleh bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap semangat kerja pegawai pada tingkat signifikan 95%. Hal ini disebabkan karena hasil uji statistik dari *t* hitung untuk masing-masing variabel bebas memberikan hasil / hitung yang lebih besar dari *t* tabel, yaitu sebesar 1,706 pada taraf signifikan 95%.

2.Uji Regresi Secara Serempak (**F-Test**)

Pada tabel diatas dapat dilihat juga bahwa nilai dari *R*² sebesar 0,8250 y menunjukkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menerangkan keragaman variabel terikat sebesar 82,50% sedangkan sisanya sebesar 17,50% dipengaruhi oleh

faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Faktor-faktor motivasi dan gaya kepemimpinan secara serempak mempengaruhi semangat kerja para pegawai, ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai dari F hitung dengan F tabel, dimana nilai F hitung sebesar 40,859 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,98 pada taraf signifikan 95%.

DAFTAR PUSTAKA

- Budidharmo, (2001), *Kepemimpinan dan Manajemen*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Nasution, (2005), *Manajemen Mutu Terpadu*, Edisi Kedua, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Handoko, T. Hani, (2003), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, PenerbitBPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Herujito, M. Yayat, (2004), *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Kuncoro, Mudjarat, (2003), *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Mene'iti dan Menulis Tesis?*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu, (2002), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Penerbit Rosda Karya, Bandung.
- Moekijat, (2001), *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit CV. Bandar Maju, Bandung.
- Nitisemito, Alex S.,(2003), *Manajemen Personalialia*, Cetakan Kelima, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, (2004), *Manajemen Sunber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Penerbit Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, (2004), Thoha, Miftah, (2004), *Kepesnisr.piaan dan Perilaku Kepeniimpinan Daiani Organisasi*, Edisi Kedua, Manajemen, Cetakan Penerbit PT. Raja Grafindo Kesepuluh, Penerbit PT. Raja Persada, Jakarta. Grafmdo Persada, Jakarta.
- Sagian, Sondang P., (2002), Kiat Tohardi, Ahmad, (2002), *Meningkaikan Frotiukiivias Manajemen Suiiber Baya Kerja*, Cetakan Pertama, Manusia, Penerbit CV. Penerbit PT. Rineka Cipta, Mandar Maju, Bandung. Jakarta.
- SugJyono, (2004), Metode Winardi, (2001), *Motivasi dan Penelitian Bisnis*, Cetakan Pemotivasian dalam Ke-enam, Penerbit CV.Manajemen, Cetakan Pertama, Alfabeta, Bandung. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.