**PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN**

**KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Budi Harsono[[1]](#footnote-2)**

**ABSTRACT**

This study is intended to determine the effect of incentives on employee morale in the Department of Marine and Fisheries of East Kutai Regency, therefore the researchers to formulate hypotheses "Allegedly incentives have an impact on employee morale Marine and Fisheries Agency of East Kutai Regency".

The timing of the research was conducted in late December 2015 to April 2016 for 4 (four) months. The research method in this study is quantitative, the data obtained through direct observation to the field, interviews and distributing questionnaires to the speakers with a sample size of 20 (twenty) of respondents.

Based on the calculation of Product Moment Correlation is known there is a correlation between the incentive to employee morale with the number 0.756. This figure is interpreted as a strong correlation between the incentive to employee morale.

While testing the hypothesis generating empirical rxy figure of 0.756 where r xy table for N = 20 (with a 95% confidence level) is 0.444, then the empirical rxy> r xy table. Thus it can be said that there is a positive relationship between the variable incentive (X) and variable morale (Y) employees at the Department of Marine and Fisheries of East Kutai.

**Keywords: *incentives, morale***

**I.PENDAHULUAN**

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Di sinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pemimpin dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Karena itulah pengetahuan tentang “motivasi” perlu diketahui dan dimiliki sebaik-baiknya oleh setiap pimpinan atau setiap orang yang bekerja untuk menumbuhkan semangat dan gairah kerja karyawannya.

Karyawan adalah roda organisasi yang mana harus di selaraskan putarannya, karena tanpa adanya keselarasan dalam perputarannya akan berakibat terjadinya perjalanan yang tidak mulus. Dalam perilaku karyawan sebagai seorang manusia biasa pasti memiliki perbedaan antara satu orang dengan orang yang lainnya.Hal tersebut selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja atau tergantung pada motivasinya.Adapun keberhasilan seseorang tergantung pada kekuatan motivasi.Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang berusaha mencapai tujuan, baik sadar maupun tidak sadar.Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan yang dapat menyebabkan tercapainya tujuan lembaga atau individu itu sendiri.

Motivasi disuatu lembaga sangat dibutuhkan, sebab tanpa adanya motivasi suatu lembaga tidak akan berkembang dan pada akhirnya tujuan lembaga tidak tercapai khususnya motivasi bagi karyawan, merupakan kunci utama bagi kesuksesan suatu lembaga. Bagaimanapun bentuk motivasi, sangat berperan sekali dalam perkembangan suatu lembaga atau organisasi, sebab motivasi menjadi proses penyemangat kerja karyawan untuk lebih baik dan meningkat. Salah satu bentuk motivasi yang didapat oleh karyawan adalah insentif.

Insentif telah banyak di bahas di dalam kehidupan sehari-hari, baik dari di instansi-instansi pendidikan maupun di instansi-instansi yang lain karena insentif memiliki kekuatan untuk membangkitkan semangat dalam kerja yang berdampak pada bertambahnya volume produktivitas kerja.

Salah satu tujuan adanya Insentif adalah sebagai salah satu motivator yang juga sangat dibutuhkan dalam suatu kelompok organisasi terkait, sebab tanpa adanya hal tersebut tentu organisasi tidak akan dapat berkembang dengan baik dan pada akhirnya arah yang menjadi tujuan utama organisasi tidak akan dapat tercapai dengan sempurna. Insentif yang diberikan untuk para karyawan tentu sangat penting, ini dikarenakan roda organisasi adalah para karyawan itu sendiri sehingga jika pimpinan tidak kontinyu dalam memperhatikan kondisi roda secara maksimal maka dikhawatirkan akan muncul hambatan ditengah-tengah perjalanan dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Insentif di dalam kamus besar bahasa Indonesia mendefinisikan bahwa insentif adalah insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja atau uang perangsang.

Studi tentang pemberian insentif dipopulerkan oleh Frederick Taylor pada akhir tahun 1800-an. Menurutnya insentif adalah ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standar dari yang telah ditetapkan. Dalam studinya dia melihat kecenderungan karyawan bekerja selambat mungkin dan menghasilkan keluaran (output) pada level minimun yang ditetapkan. Dalam menentukan pemberian insentif berbeda -beda setiap instansi dalam pelaksanaannya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pemberian insentif sangat memiliki pengaruh dalam pembangkitan semangat dan gairah kerja karyawan. Karena dengan semangat dan gairah kerja karyawan akan berakibat terwujudnya pencapaian tujuan lembaga yang telah di tetapkan. Menurut Elton Mayo (1880-1949) dalam (Gary Dessler 1995 : 411) dari *Universitas Harvard* yang terkenal dengan penelitian di bidang *Human Relations* pada *Western Electric Company* di *Hawrhorne Chicago Mayo* berkesimpulan pertama : bahwa orang yang menunjukkan semangat yang tinggi bila menyadari bahwa dia memperoleh pengakuan dan penghargaan, kedua: bahwa para pekerja akan mengembangkan norma-norma resmi.

**II. PERMASALAHAN**

Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah insentif mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kutai Timur?

**III. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini metoda yang dipergunakan adalah metode penelitian survey, dan menurut Kerlinger (Sugiono : 1993) menyebutkan bahwa penelitian survey adalah pengambilan data survey yang diambil dari populasi yang menunjukkan kejadian yang relatif sama, baik distribusi dan hubungan antar variabel, sosiologi maupun hubungan variabel secara psikologis.

 Penelitian ini tergolong asosiatif yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.Penelitian ini adalah studi kasus yang dirancang untuk mengetahui variabelyang mempengaruhi semangat kerja, Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kutai Timur.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Selanjutnya untuk menganalisis data, maka digunakan analisis statistik teknik koefisien product moment, sehingga dapat diketahui hubungan antara *independent-variable* yaitu insentif dan *dependent-variable* yaitu semangat kerja.

Analisa data menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* r-hitung akan dibandingkan dengan r-tabel untuk mengetahui bahwa valid atau tidaknya nilai r dalam mengukur hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Untuk membaca r-tabel *Product Moment Pearson* menggunakan acuan :

(dk) = N – 2

Dimana :

dk = Nilai r-tabel *Product Moment Pearson*

N = Jumlah Responden

Apabila r-hitung < r-tabel maka data dianggap tidak valid dan sebaliknya jika r-hitung > r-tabel maka data dianggap valid. Dengan kriteria interpretasi nilai r menurut (Sugiono, 2007:113) adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1. Interpretasi Nilai r *Product Moment Pearson***

|  |  |
| --- | --- |
| **Koefisien Validitas** | **Interpretasi** |
| 0,80 ≤ rxy≤ 1,00 | Korelasi sangat tinggi (Sangat baik) |
| 0,60 ≤ rxy < 0,799 | Korelasi tinggi (baik) |
| 0,40 ≤ rxy < 0,599 | Korelasi sedang (cukup) |
| 0,20 ≤ rxy < 0,399 | Korelasi rendah (kurang) |
| 0,00 ≤ rxy < 0,199 | Korelasi sangat rendah (sangat kurang) |
| rxy < 0,00 | Korelasi Tidak ada |

Dengan rumus analisisnya menurut Sudjana (1983:33), berikut ini :



Dimana :

r = Korelasi

N = Jumlah Responden

X = Nilai insentif

Y = Nilai semangat kerja

Selanjutnya setelah ditemukan harga r, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus test (kunci t) Sutrisno Hadi (1983: 78), dengan rumus :



Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel, berarti hipotesis yang diajukan diterima dan bila keadaan menunjukkan sebaliknya, maka hipotesis ditolak. Sedangkan penelitian ini mencari pengaruh atau signifikansi antara kedua variabel yang diamati. Adapun taraf signifikansi yang akan digunakan adalah α = 0,01 untuk tes satu sisi (*one tail*) atau 0,02 untuk tes dua sisi (*two tail*). Dengan acuan ttabel yaitu (df) = N – 2 (dengan N adalah jumlah sampel).

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**.4.1.1 Identitas Responden**

**1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1.** Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah (orang)** | **Prosentase (%)** |
| 1 | Pria | 11 | 55 |
| 2 | Wanita | 9 | 45 |
| **Jumlah** | **20** | **100** |

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas dari responden penelitian ini berjenis kelamin pria sebanyak 11 orang atau 55%, sedangkan yangberjenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang atau 45%.

**2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Dalam organisasi atau perusahaan usia pegawainya merupakan salah satu hal yang penting untuk perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya hubungan antara usia dengan kinerja pegawai. Hubungannya adalah pada usia pegawai yang produktif diharapkan mampu bekerja dengan baik dan bersemangat.

Berikut adalah tabel distribusi pegawai kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kutai Timur berdasarkan usi

.

**Tabel 4.2.** Distribusi Responden berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Jumlah (orang)** | **Prosentase (%)** |
| 1. | 21–30 | 7 | 35 |
| 2. | 31–40 | 11 | 55 |
| 3. | 41–50 | 2 | 10 |
| **Jumlah** | **20** | **100** |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 20 responden dari segi usia mayoritas berusia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 55%. Untukresponden yang paling sedikit yaitu terdapat pada usia 41 - 50 tahun ke atas sebanyak 2 orang atau 10%. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kutai Timur tergolong pada usia produktif, sehingga mereka memiliki semangat kerja yang tinggi.

**3. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pada dasarnya seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi memiliki pengetahuan yang cukup baik. Sama halnya dengan seorang pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi maka pengetahuan yang dimiliki cukup baik, sehinga lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kutai Timur kebanyakan pegawainya memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kutai Timur maka akan semakin tinggi pula logika berpikir dan tingkat kepercayaan dirinya sehingga mereka dalam melakukan aktivitas kerjanya akan lebih sistematis. Berikut adalah tabel distribusi pegawai kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kutai Timur berdasarkan tingkat pendidikan.

**Tabel 4.3.** Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tingkat Pendidikan** | **Jumlah (orang)** | **Prosentase (%)** |
| 1. | SMA | 8 | 40 |
| 2. | Diploma 3 | 2 | 10 |
| 3. | Strata 1 (S1) | 9 | 45 |
| 4. | Strata 2 (S2) | 1 | 5 |
| **Jumlah** | **20** | **100** |

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 9 orang atau 45%, selanjutnya diikuti oleh tingkat pendidikan SLTA sebanyak 8 orang atau 40%. Sedangkan tingkat pendidikan responden yang paling sedikit adalah pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 5%. Melihat penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kutai Timur diharapkan mampu menghasilkan kerja yang lebih baik dan cepat tanggap atas arahan yang diberikan pemimpin.

**4.3. Analisa dan Pembahasan**

Dari indikator *independent variable* (gejala bebas) yang penulis amati, penulis membagikan kuesioner kepada seluruh pegawai, maka dapat disajikan jawabannya pada tabel berikut.

**Tabel 4.4.** Jawaban Responden Tentang Insentif

| **No.** **Responden** | **Insentif (X)** | **Total Skor**  |
| --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 7 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 12 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 13 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 17 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| Jumlah | 453 |

Sumber : kuisioner (data diolah)

Sedangkan hasil jawaban para responden pada variabel Semangat Kerja (*dependent variabel*) tersebut peneliti tuangkan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.5.** Jawaban Responden Tentang Semangat Kerja

| **Responden** | **Jawaban Kuesioner Soal Ke-** | **Jumlah Skor Jawaban** |
| --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 8 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 19 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 12 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 16 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 |
| 17 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 21 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| **Jumlah** | 438 |

Sumber : kuisioner (data diolah)

Selanjutnya total skor di atas diproses ke dalam tabel persiapan sebagai berikut :

**Tabel 4.6. Tabel Persiapan untuk mencari korelasi antara (X) dan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Subyek/****Obyek** | **X** | **X** | **X2** | **Y** | **Y** | **Y2** | **XY** |
| 1 | 23 | 0.35 | 0.12 | 23 | 1.1 | 1.21 | 0.15 |
| 2 | 23 | 0.35 | 0.12 | 24 | 2.1 | 4.41 | 0.54 |
| 3 | 24 | 1.35 | 1.82 | 22 | 0.1 | 0.01 | 0.02 |
| 4 | 24 | 1.35 | 1.82 | 23 | 1.1 | 1.21 | 2.21 |
| 5 | 23 | 0.35 | 0.12 | 22 | 0.1 | 0.01 | 0.00 |
| 6 | 23 | 0.35 | 0.12 | 24 | 2.1 | 4.41 | 0.54 |
| 7 | 20 | -2.65 | 7.02 | 21 | -0.9 | 0.81 | 5.69 |
| 8 | 22 | -0.65 | 0.42 | 21 | -0.9 | 0.81 | 0.34 |
| 9 | 23 | 0.35 | 0.12 | 19 | -2.9 | 8.41 | 1.03 |
| 10 | 23 | 0.35 | 0.12 | 22 | 0.1 | 0.01 | 0.00 |
| 11 | 22 | -0.65 | 0.42 | 21 | -0.9 | 0.81 | 0.34 |
| 12 | 21 | -1.65 | 2.72 | 21 | -0.9 | 0.81 | 2.21 |
| 13 | 23 | 0.35 | 0.12 | 22 | 0.1 | 0.01 | 0.00 |
| **14** | 23 | 0.35 | 0.12 | 22 | 0.1 | 0.01 | 0.00 |
| **15** | 23 | 0.35 | 0.12 | 23 | 1.1 | 1.21 | 0.15 |
| **16** | 23 | 0.35 | 0.12 | 22 | 0.1 | 0.01 | 0.00 |
| **17** | 20 | -2.65 | 7.02 | 21 | -0.9 | 0.81 | 5.69 |
| **18** | 23 | 0.35 | 0.12 | 21 | -0.9 | 0.81 | 0.10 |
| **19** | 24 | 1.35 | 1.82 | 22 | 0.1 | 0.01 | 0.02 |
| **20** | 23 | 0.35 | 0.12 | 22 | 0.1 | 0.01 | 0.00 |
|  | 453 |  | 24.55 | 438 |  | 25.8 | 19.02 |

Sumber : data diolah

Mx = Σ X = 453 = 22,65 My = Σ X = 438 = 21,90

 N 20 N 20



 = 

 =

 = 

 = 0,756

**4.3.1. Pengujian hipotesis**

Untuk pengujian hipotesis yang peneliti ungkapkan pada awal penelitian ini yaitu “diduga terdapat hubungan antara Insentif dan Semangat Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kutai Timur” maka pengujian menggunakan Koefisien Product Moment terlihat harga (r) sebesar 0,756. Melalui tabel nilai (terlampir), maka kita menguji signifikansi sebagai berikut :

r = 0,756

N = 20

 Dari rxy empiris sebesar 0,756 dimana rxy tabel untuk N = 20 (dengan taraf kepercayaan 95%) adalah 0,444, maka rxy empiris > rxy tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada hubungan posisitf antara variabel X dan variabel Y, yaitu antara insentif dan semangat kerja.

**V. PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

 Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis, diketahui bahwa Insentif memiliki pengaruh yang kuat terhadap semangat kerja, terlihat dengan angka Koefisien Product Moment rxy empiris sebesar 0,756 dengan interpretasi korelasi yang tinggi/kuat.
2. Hasil pengujian hipotesis bahwa rxy empiris sebesar 0,756 dimana rxy tabel untuk N = 20 (dengan taraf kepercayaan 95%) adalah 0,444, maka rxy empiris > rxy tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara variabel insentif (X) dan variabel semangat kerja (Y) pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kutai Timur.

**5.2. Saran**

 Untuk meningkatkan dan mempertahankan semangat kerja pegawai yang telah ada, maka disarankan kepada Dinas Kelautan dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur hal-hal sebagai berikut :

1. Agar insentif yang selama ini diberikan dapat berjalan lancar.

2. Pemberian insentif dapat tepat waktu dan tepat jumlah.

3. Insentif yang diberikan kepada pegawai agar tidak disalah gunakan.

4. Selain pemberian insentif, harus diperhatikan pula faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja pegawai.

5. Bagi peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang, disarankan untuk memperdalam dan memperluas variabel-variabel penelitian, indikator serta wilayah kajian dan obyek yang diteliti.

**BIBLIOGRAFI**

Davis Keith dan John W. Newstrom, 2004, *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.

Desler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenhallindo, Jakarta

Faustino Cardoso Gomes, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Offset, Yogyakarta

Handoko, T. Hani. 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

\_\_\_\_\_\_\_\_, 2009, *Manajemen*, BPFE dan LMP2M, AMP-YKPM, Yogyakarta.

Hasibuan H. Melayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

House R.J.A, 2001, *Path Goal Theory of a Leadership Effectiveness, Administrative Seience Quartely*

Kaspar Riyanto, 2001, *Pengaruh Faktor-Faktor Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Semangat Kerja Pegawai*, Taman Budaya Samarinda, Thesis, Purwokerto.

Nawawi, H. Hamdani, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Martoyo, Susilo, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Moekiyat, 2006.*Manajemen Kepegawaian*, Alumni, Bandung.

⎯⎯⎯⎯, 2005. *Manajemen Kepegawaian*, Alumni, bandung.

Matutina C. Domi cs, 2003, Manajemen Personalia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

MC. Clelland David. C, 2003, terjemahan Siswo Suyanto dan Welhelmus W. Bakowatun, Memacu Masyarakat Berprestasi, Intermedia, Jakarta.

Nitisemitoo, Alex. S. 2000, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ke 3, Ghalia Indonesia, Bandung.

Rasul, Sjahruddin, 2007, *Pengukuran Kinerja Dalam Laporan Akuntabilitas*, Deputy Bidang Pengawasan Penerimaan Pusat Dan Daerah, BPKP, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2001, *Organizational Behavior, Concept, Controversies And Applications*, Fifth Editions, Prentince Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.

\_\_\_\_\_\_\_\_, 2005, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta

Sarwoto, 2006, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Saukani, H. HR. 2001, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Propinsi Kalimantan Timur*, Thesis.

Soekarno, 2006, *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Miswar, Jakarta.

Sopian, IB. 2002, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara*.

Siagian, Sondang P. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Singarimbun, Masri Dan Sofyan Effendi,2005, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Administrasi,* Alfabeta, Bandung

Syachriansyah, 2003, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara*, Thesis, Purwokerto.

Sutrisno Hadi, 2002. *Metodologi Research*, BPFE, Yogyakarta.

Taufik Ir. A. 2007. *Korelasi dan Analisis Regresi Berganda*, Nur Cahaya, Yogyakarta.

Wahjosumidjo, 2004, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Zainun, Buchori, 2009, *Manajemen Dan Motivasi*, Balai Aksara, Jakarta.

\_\_\_\_\_\_\_, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-2)