

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJAPEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN**

**Oleh: Godlif G. Nomleni**

Godlif G. Nomleni, 2015. "the influence of leadership and motivation toward the official performance. Slamet Riyadi University Surakarta, Thesis, unpublished.

This research was intended to know the influence of leadership and motivation toward the official performance. Research was conducted at Culture and Tourism Office in Mid-South Timor Regency. Population of this research were all officials working at that office. Total number of the official were 32. This research did not use sampling technique since all of the 32 officials were observed. Questionnaire were employed as the instrument in data collection. Tests of validity and reliability of the instrument was applied in this research. Simple as well as multiple regression analysis using SPSS 16 version was manipulated to test the hypothesis. Based in research result, some conclusions can be derived: (1) there is positive influence of leadership toward the official performance; (2) there is positive influence of work motivation upon official performance; (3) there is simultaneous positive influence of the leadership and of work motivation toward official performance. Research result indicates that Adjusted R Square = 0,621; it means that the leadership and work motivation contribute simultaneously as much as 62,1 %. The rest, i.e. 37.9% of the official performance is influence by variables other than the leadership and work motivation. The other variables mentioned might be the official professionalism, career development, organizational culture, and others that is recommended for doing further research in that matter.

Keywords: official performance; leadership; work motivation.

## **Pendahuluan**

Dalam pencapaian pemerataan pembangunan di Indonesia, makasetiap daerah perlu adanya pencapaian sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Hal ini tentu membantu dalam pengelolaan serta peningkatan berbagai kebudayaan, khususnya pada pengelolaan sumber daya alam (SDA). Dalam beberapa tahun terakhir ini, berbagai kebutuhan, serta tuntutan masyarakat datang silih berganti, memaksa pemerintah harus memiliki sikap "terampil" dalam pengimplementasian setiap kebijakan-kebijakan, yang sesuai dengan cita-cita reformasi. Pemerintah dituntut bukan saja sekedar memberikan pelayanan kepada masyarakat, tetapi melaksanakan fungsinya secara efektif dan efisien lewat pemberian pelayanan secara umum kepada masyarakat, khususnya memajukan kebudayaan dan pariwisata di setiap daerah. Hal ini tidak dapat disanggah lagi kecuali memiliki

suatu pemahaman tentang ilmu Administrasi Publik, baik secara global maupun nasional, sehingga demikian dapat menciptakan suatu perubahan pada sistem-sistem yang berbasis pada *public servis* itu sendiri, secara maksimal.

Menurut Aristoteles bahwa secara kodratnya manusia hidup bersinergi dalam suatu negara (*zoion politicon*: makhluk yang hidup dalam polis), sehingga dapat merumuskan tujuan utama dalam memungkinkan masyarakatnya, agar hidup dengan baik (Bertens, 1999:201). Suatu negara dikatakan baik, apabila pelaku atau pembuat kebijakan mengarahkan tujuannya pada kepentingan umum, bukan kepentingan pribadi atau si penguasa saja. Artinya bahwa seorang pejabat, baik itu pemimpin instansi maupun anggota perlu mengutamakan kepentingan bersama (*dialog politeia*), bukan sebaliknya pribadi, ataupun golongan, sehingga menyeretnya keluar dari kodrat yang tidak hidup dalam *polis*. Aris Toteles melanjutkan bahwa orang yang demikian tidak bedanya seekor binatang atau seorang dewa, yang ingin melebihi manusia lain.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi masyarakat, harus berperan aktif dalam suatu organisasi. Sehingga terciptalah pengalaman dan sumber daya manusia yang berkopeten, yaitu profesional dan berkualitas saat bekerja. Hal ini tentu memaksimalkan pengelolaan serta mendukung peningkatan berbagai sumber daya alam, peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi atau instansi tempat bekerja.

Pemerintah dalam mengambil kebijakannya, mengganti sistem penilaian kinerja PNS yang lama, PP.No/10/1979 dan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), dengan penilaian prestasi PNS yang baru, ditetapkannya Peraturan Pemerintah/PP.No.460/2011. Ketentuan pelaksanaan pekerjaan ini diatur dalam “Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, yang mulai diberlakukan Januari 2014. Ada hal baru yang diperoleh dan membawa keuntungan dalam penetapan kebijakan penilaian PNS ini. Penilaian ini mencakup dua hal, *pertama*: Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yaitu berupa rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. *Kedua*, Perilaku Kerja yang mempengaruhi pencapaian sasaran kerja, sebagai perilaku produktif. (<http://sumut.kemenag.go.id>). Dalam peraturan pemerintah yang baru, yaitu PP.No.460/2011 dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, keduanya merumuskan tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. .

Untuk mengetahui kurangnya SDM maka perlu adanya pengevaluasian pegawai oleh pemimpin. Evaluasi atau penilaian kinerja pemimpin dan pegawai bukan mengancam posisi dan kedudukan, melainkan merupakan suatu sikap penghargaan akan kinerja, yang selama ini diberikannya secara loyalitas tinggi atau maksimal. Evaluasi kinerja menitikberatkan pada penilaian kinerja sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kinerja yang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini bahwa evaluasi diarahkan pada inti dari inti suatu instansi perkantoran atau organisasi. Misalnya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lain-lain, sehingga diketahui dengan jelas berbagai kegiatan selama ini. Melalui tenaga-tenaga yang sudah profesional, dapat membantupegawai tersebut lewat mendididik *jasmani dan rohani*, melatih, dan memperkenalkannya pada suatu ilmu pengetahuan maupun teknologi dari berbagai metode. Hal ini diyakini efektif dan menjadi pendorong motivasi, sanggup menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dalam instansi.

Berbagai kebutuhan pembangunan infrastruktur serta perbaikannya kurang diperhatikan oleh pemerintah setempat. Sehingga berbagai anggaran-anggaran dipergunakan untuk sesuatu yang seharusnya tidak menjadi prioritas utama. Selain itu ada oknum pegawai kantor yang kurang disiplin, dan mengatur dirinya sendiri selama bekerja. Hal ini jelas bahwa semua bergantung kepada ketegasan pemimpin untuk berani "tanpil beda" dan tegas menerapkan Peraturan Pemerintah/PP.No.460/2011, tentang kedisiplinan pegawai.

Hasil studi Felicio dan Rodriques (2015) menunjukkan bahwa kebutuhan pelanggan dan kepercayaan sangat mempengaruhi faktor organisasi yang, pada gilirannya, mempengaruhi kinerja perusahaan asuransi. Studi lain juga dikemukakan oleh Moghaddam, Khorakin dan Maharati (2015) yang mengatakan bahwa adanya upaya untuk menyajikan model konseptual kewirausahaan dan perannya dalam meningkatkan kinerjanya organisasi-organisasi swasta di kota Mashhad. (*Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 169, 20 January 2015, Pages 75-87, Javad Yazdi Moghaddam, Alireza Khorakian, Yaghoob Maharati*)

Dari paparan di atas terlihat sebuah realita yang mengatakan bahwa masih rendahnya produktifitas kerja dan kedisiplinan dari para Pegawai Negeri Sipil,

khususnya di kabupaten Timor Tengah Selatan. Dari hal tersebut tulisan ini akan memaparkan :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata di Kabupaten Timor Tengah Selatan ?
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata di Kabupaten Timor Tengah Selatan ?
3. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata di Kabupaten Timor Tengah Selatan ?

## **Tinjauan Pustaka**

### 1. Kepemimpinan

Menurut (Robins 2002:128), bahwa seorang pemimpin adalah pribadi yang mampu mempengaruhi suatu kelompok sehingga didalamnya bersama-sama mencapai satu tujuan. Menurut pemahaman (Kartono, 2001:135), menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dari seseorang, untuk dapat memberikan pengaruh serta pengarahannya, sehingga melaluinya seseorang dapat melakukan suatu usaha dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. (Winardi 2000:2), pemimpin adalah seorang yang kepemimpinannya menunjukkan kecakapan dengan tanpa pengangkatan resmi, tetapi dapat membawahkan pengaruh kuat bagi kelompok yang dipimpinnya. (Effendy 1989:181), kepemimpinan adalah cara seseorang, dalam melakukan suatu kegiatan membimbing, mengarahkan, dan mempengaruhi pengikutnya sehingga menuju kepada suatu tujuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara yang efektif untuk memberi dorongan kepada semua pengikut agar maksimal dalam bekerja.

Secara umum Effendi menambahkan bahwa, kepemimpinan memiliki tiga cara pendekatan, diantaranya:

- a. Kepemimpinan secara otokratik, yaitu kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak.
- b. Kepemimpinan demokratik, yaitu bentuk kepemimpinan berdasarkan demokrasi.

- c. Kepemimpinan bebas, yaitu kepemimpinan yang diperankan secara pasif, sebagai seorang penonton, dan menghindari kekuasaan dan tanggung jawab.

Peneliti mengutip perkataan presiden ke-16 Amerika, Abraham Lincon berkata dalam pidatonya bahwa “Kalau ingin mengetahui karakter asli seseorang, berikan kepadanya kekuasaan untuk memimpin”. Perkataan ini ada hubungannya dengan kedua ciri khas kepemimpinan yang dipaparkan di atas, sehingga apapun ciri khas kepemimpinannya, akan menjadi nampak ketika diberikan kepercayaan memimpin.

Menurut pendapat Taneboun dalam (Thoha 2001:52) bahwa ciri khas kepemimpinan seseorang memiliki dua dampak pengaruh yaitu yang pertama pengaruh otoritas pemimpin dan yang kedua pengaruh kebebasan bawahan. Hal ini mengaitkannya dengan pandangan di atas dan menyimpulkan bahwa kedua pengaruh kepemimpinan tersebut akan nampak jika seseorang diberikan kepercayaan untuk memimpin dan melaksanakan setiap keputusan, entah keputusan bersifat hanya untuk pribadi, golongan, ataupun untuk kepentingan umum.

Menurut (Sopiah 2008:117) bahwa ada sejumlah faktor yang menentukan efektifitas seseorang dalam suatu kepemimpinannya, diantaranya: (1) harapan dan perilaku atasan., (2) persyaratan tugas., (3) kepribadian, harapan/pengalaman masa lalu., (4) kultur dan kebijakan organisasi, (5) perilaku serta harapan rekan kerja., (6) harapan, perilaku, dan karakteristik bawahan.

## 2. Motivasi

Menurut (Hasibuan 2006:142) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar lewatnya mereka memiliki kemauan bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala potensi yang dimiliki. (Siagian, 2004:102) mendefinisikan motivasi dapat sebagai suatu keseluruhan dari proses pemberian motif bekerja kepada bawahan, sehingga lewatnya mereka dapat bekerja dengan ikhlas, efisien dan ekonomis. Menurut (Sopiah, 2008:23) bahwa motivasi dipengaruhi oleh perilaku secara individu dari dalam, karena motivasi itu sendiri berasal dari dalam dan motivasi dari luar.

Dengan menyimak berbagai uraian dan pandangan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan oleh pemimpin kepada anggota-anggota lewat pemberian gaji yang sesuai kinerja, bahkan diberikan bonus sehingga melaluinya bersama-sama dapat bekerja sama semaksimal

mungkin dan dapat mencapai target, yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi.

### 3. Kinerja

Menurut (Rivai (2005:309) kinerja merupakan fungsi dan tindakan dari seseorang berdasarkan motivasi dan tujuan tertentu. Dalam mengetahui keseluruhan aktifitas kinerja suatu instansi maka diperlukan suatu tindakan pengukuran kerja, sehingga dapat diketahui dengan jelas dari berbagai permasalahan, yang menjadi penghambat kemajuan instansi. Hal ini diperlukan, mengingat perbedaan perilaku dalam instansi khususnya pegawai, sangat menentukan dan mempengaruhi suatu kinerja. Dalam memahami kinerja milik Kaplan dan Cooper dalam (Wibisono, 2002:3) menerangkan bahwa berbagai aspek mengenai kekurangan relevanan sistem kinerja yang berbasis finansial, pengelolaan yang kurang relevan, sistem ukuran cenderung melaporkan kinerja masa lalu, berorientasi jangka pendek, kurang fleksibel, tidak memicu proses perbaikan, dan sering rancu pada aspek biaya. Menurut Giffi dan Seal dalam (Wibisono, 2002:23) menjabarkan berbagai prinsip operasional yang baik, diantaranya:

Tabel 2.1

Aspek	Prinsip
Kualitas pelanggan	Melihat kualitas dari perpektif global baik untuk produk, proses, maupun layanan/jasa.
Pendekatan manajemen	Mengembangkan manajemen yang terbuka, bersifat strategis dalam pemikiran dan efektif untuk diterpkan, serta penuh inovasi.
Strategi operasi	Mengkaji strategi pada setiap periode telah terjadwal agar menjamin keberlanjutan saat masa depan.
Organisasi	Menghilangkan batas antara manajemen dan pekerja, menghilangkan batas antara fungsi tim yang bertugas menyelesaikan persoalan strategis, dan tim tingkat operasional.
Kemampuan operasi	Mengembangkan sistem operasi yang fleksibel & mampu merespons dengan cepat perubahan yang terjadi pada produk & pasar.
Pengukuran kinerja	Memfokuskan pada variabel kompetitif yang dilihat pelanggan.
Aset SDM	Mengevaluasi keberhasilan sumber daya berdasarkan kemampuan untuk berkompetisi, belajar, dan beradaptasi terhadap perubahan.
Teknologi	Mengembangkan strategi investasi untuk proses peningkatan teknologi berdasarkan pemahaman dan visi yang jelas terhadap kebutuhan kompetitif di masa depan.

## Metode Penelitian

Penelitian yang peneliti pakai adalah penelitian eksplanasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel total atau total sampling. Tempat untuk melakukan penelitian adalah Kabupaten Timor Tengah Selatan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda.

## Hasil Penelitian

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized	Coefficients	Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.873	14.124		2.044	.050
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.257	.071	.422	3.636	.001
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	.583	.119	.569	4.907	.000

Sumber : *Data Primer yang diolah*

#### a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari analisis tersebut, maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Negeri Sipil pada dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Timor Tengah Selatan adalah variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>), karena nilai koefisien regresinya paling besar yaitu 0,583 dibandingkan dengan koefisien regresi variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,257.

#### b. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Negeri Sipil pada dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Timor Tengah Selatan. Adapun hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.646	.621	6.96904

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Sumber : *data primer yang diolah, 2014*

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,621 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Negeri Sipil pada dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Timor Tengah Selatan sebesar 62,1% sedangkan sisanya (100% - 62,1%) = 37,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti, misalnya profesionalisme pegawai, pengembangan karir, budaya organsasi dan lain sebagainya.

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Timor Tengah Selatan, artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Joko Daru Purnomo (2010) dan Indri Agus Velawati (2011) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Timor Tengah Selatan, artinya apabila seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai yang tinggi ditunjukkan dengan menyelesaikan pekerjaannya

tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan serta memiliki dedikasi yang kuat terhadap tugas yang diembannya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmanto (2009), Tri Joko Daru Purnomo (2010) dan Indri Agus Velawati (2011) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Penutup**

Dari hasil analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,257. Sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 0,583. Adapun pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama sama dengan kinerja sebesar 0,621.

## **Daftar Pustaka**

- Bertens. K, 1999. *Sejarah Filsafat Yunani*. Yogyakarta: Kanisius
- Effendy Uchjana Onong, 1989, *Psikologi Manajemen dan Administrasi*, , Bandung: Mandar Maju
- Hasibuan, Malayu S. P.,(2006) *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung
- Kartono **Kartini**, 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali
- Robins Stephen P. dan Judge Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi/Organisasi Behavior*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robins Stephen P, 2002. *Perilaku Organisasi* (Alih bahasa: PT. Indeks Kelompok). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian Sondang P, (2004). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Arikunto Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendri, 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Ali Lukman, 1991. *Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa (Kamus Besar Bahasa Indonesia)*. Jakarta: Balai Pustaka; Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Ali Lukman, 1997. *Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa (Kamus Besar Bahasa Indonesia)*. Jakarta: Balai Pustaka; Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan.

- Budiani Sri, 2007, *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan*, Surabaya: Plaza Perhotelan.
- Bertens. K, 1999. *Sejarah Filsafat Yunani*. Yogyakarta: Kanisius
- Darmanto, 2009. *Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Staf Sub Dinas Pekerjaan Umum Dan Lalulintas Angkutan Jalan Kabupaten Karanganyar (Tidak dipublikasikan)*.
- Darmono, 2014. *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Boyolali (Tidak dipublikasikan)*.
- Dessler dan Gary, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1, edisi ke-10 Jakarta: PT. Indeks.
- Effendy Uchjana Onong, 1989, *Psikologi Manajemen dan Administrasi*, , Bandung: Mandar Maju.
- Hasibuan, Malayu S. P.,(2006) *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Israwan Paulus dkk, 2012. *Transformasi Sosial dan Budaya di Indonesia*. Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman.
- Irianto Agus. H, 2007. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Jogiyanto, 2008. *Pedoman Survei Kuisioner*. Jogjakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Jarmanto, 1983, *Kepemimpinan Sebagai Ilmu dan Seni*. Yogyakarta: Liberty.
- Karyadi, 2003. *Kepemimpinan*. Bogor: Politea.
- Kadarisma M, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono **Kartini**, 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Learning Envisia dan Nowack Kenneth, 2008. "*Leadership, Emotional Intergence and Employee Engagement*(Creating a psychologically Healthy Workplace).Jakarta: Artickle Envisia Learning p. 1- 13.
- Massie, 1985. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Moekijat, 2004. *Managemen Kepegawaian*, Bandung: Mandar Maju.
- Nasution Mulia, 2004, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Purnomo Joko Tri, 2010. *Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin Dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian*

*Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Grobongan (Tidak dipublikasikan).*

Riduwan, 2013. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Jawa Barat: ALFABETA/IKAPI (Ikatan Penerbit Indonesia).

Rivai Veithzal, 2005, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robins Stephen P. dan Judge Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi/Organisasi Behavior*, Jakarta: Salemba Empat.

Robins Stephen P, 2002. *Perilaku Organisasi* (Alih bahasa: PT. Indeks Kelompok). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sugono Dendy, 2008. *Ketua Tim Redaksi, Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional*, Jakarta.

Sugiyanto, 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Individu Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali (Tidak dipublikasikan).*

Siagian Sondang P, (1986). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Haji Masagung.

Siagian Sondang P, (2004). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sarwoto, 1986. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.

Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Subiyanto Ibnu, 1987, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan (UPP).

Sugiyono, 2010, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.

Subagyo B. Andreas, 2004. *Pengantar Riset Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Yayasan Kalam Hidup.

Soekato Soerjono, 1982. *Teori Sosiologi Tentang Pribadi Dalam Masyarakat*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Stoner James A. F. dkk, 1996. *Manajemen*, Jakarta: PT. Prenhallindo.

Sae Bernadus, 2013. Booklet: *Objek dan Daya Tarik Wisata Kabupaten Timor Tengah Selatan, "TTSku FIRDAUSku"*. Soe: Bidang Destinasi Dan Pemasaran Pariwisata Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten TTS.

-----Buku daftar Hadir PNS : Unit Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan, Tahun 2014.

- Terry George R, 2006, *Azaz-azaz Managemen*, Bandung: Alfabeta.
- Thoha Miftah, 2001, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali.
- Tulus Agus Moh, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Velawati Agus Indri, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Disperindag Tamben Kabupaten Grobongan (Tidak dipublikasikan)*.
- Widarno Bambang, 2014, *Buku Kerja Kuliah Nyata (KKN)*, atau *Lembaga Penelitian Dan Pengabdiaan Kepada Masyarakat (LPPM)*. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi.
- Wibisono Dermawan, 2002, *Manajemen Kinerja/Konsep, desain, dan teknik meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Winardi, 2000, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Yasin Sulchan, 1995, *Kamus Pintar Bahasa Indonesia dengan EYD & Kosakata Baru*. Surabaya: "AMANAH".
- Zain-Badudu, 1994. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

### **Jurnal**

- Javad Yazdi Moghaddam, Alireza Khorakian, Yaghoob Maharati. 2015, Organizational factors and customers' motivation effect on insurance companies' performance, (*Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 169, 20 January 2015, Pages 75-87,*)
- J. Augusto Felício, Ricardo Rodrigues, 2015, *Journal of Business Research, Volume 68, Issue 7, July 2015, Pages 1622-1629*

### **INTERNET:**

([http://hukum.unsrat.ac.id/pp/pp\\_10\\_1979.pdf](http://hukum.unsrat.ac.id/pp/pp_10_1979.pdf)). Diakses tgl. 27 Juli 2014.

(<http://celticvero.wordpress.com/2010/01/05/sikap-pekerja-dan-kepuasan-kerja/>). Diakses kamis tgl 13/11/2014. Jam 2:30.

(<http://sumut.kemenag.go.id>). Diakses tgl. 17 Sept 2014.