

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS TATA KOTA DAN PERTAMANAN KOTA GORONTALO**

**Nolfi S. Tueno**  
**STIA Bina Taruna Gorontalo**  
[nolfitueno@gmail.com](mailto:nolfitueno@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Variabel penelitian terdiri dari variabel Kepemimpinan (X) dan Motivasi Kerja (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, dan wawancara.

Hasil penelitian ini adalah Hipotesis penelitian yang berbunyi Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang diuji ditolak dengan signifikan dan sebaliknya hipotesis penelitian ( $H_1$ ) yang diajukan dapat diterima pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . hal ini didapat dengan hasil analisis data sebagai berikut persamaan regresi yang menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah  $\hat{Y} = 1.753 + 0.981 X$  yang telah teruji keberartiannya pada  $\alpha = 0,05$ . hal ini berarti setiap perubahan variabel Kepemimpinan sebesar satu satuan akan berpengaruh dengan perubahan variabel Motivasi Kerja sebesar 1,753 kali satuan, atau setiap kenaikan satu satuan pada variabel Kepemimpinan (X), maka akan diikuti oleh perubahan sebesar 0.981 satuan pada variabel Motivasi Kerja (Y). Selanjutnya dalam perhitungan koefisien determinasi menunjukkan  $r^2 = 0,876$  yang berarti bahwa sebesar 87,6 % variabilitas mengenai Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dapat diterangkan oleh Motivasi Kerja yang diterapkan, sedangkan sisanya sebesar 12,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di desain dalam penelitian ini seperti nsentif, lingkungan kerja dan kompensasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kerja**

---

### **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai suatu alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman,

penghargaan, otoritas, dan bujukan. Pemimpin menjalin hubungan kerjasama dengan orang-orang yang dipimpinya. Dengan demikian, semua program kerja akan terlaksana berkat bantuan orang-orang yang dipimpin, karena setiap pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri, dan tidak mungkin bertindak dengan kekuasaannya untuk memerintah orang lain bekerja semata-mata untuk dirinya.

Kepemimpinan yang efektif seperti di atas dapat terlaksana secara dinamis, karena kemampuan pucuk pimpinan dalam mengambil dan menetapkan keputusan-keputusan yang selalu dirasakan sebagai keputusan bersama. Keputusan seperti itu merupakan bagian dari kegiatan pengendalian dalam kepemimpinan yang memerlukan proses. Proses itu secara intensif dapat ditempuh melalui pertemuan atau rapat. Agar kepemimpinan memberi arti bagi yang dipimpin dan masyarakat luas, maka kepemimpinan memerlukan inovasi sebagai dasar untuk kreativitas yang kontinyu agar tetap dapat membawa manfaat bagi yang dipimpin. Dengan kata lain, praktik kepemimpinan inovatif sangat diperlukan oleh organisasi, agar apa yang mereka lakukan dapat berarti serta relevan bagi yang dipimpin dan masyarakat luas.

Sebenarnya kepemimpinan akan efektif bila pemimpin dapat memberi inspirasi kepada yang dipimpin untuk bekerja bersama-sama bertindak mencapai tujuan organisasi, dan didalam melakukan hal itu yang dipimpin akan mengalami proses pengembangan kepemimpinan sehingga kelak merekapun akan dapat menjadi pemimpin.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi. Karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin di

dalam melaksanakan tugasnya, harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian secara tidak langsung pun motivasi dari pegawai semakin meningkat.

Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo merupakan perpanjangan tangan pemerintah kabupaten/kota dalam melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan pemerintah. Selain itu, Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo juga berfungsi menjembatani berbagai aspirasi dalam masyarakat yang masih ada kaitannya dengan masalah pelayanan (service), pelayanan tersebut meliputi pemenuhan kebutuhan masyarakat terutama dalam hal administrasi Izin Mendirikan Bangunan.

Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo memiliki sumber daya manusia sejumlah 59 orang yang terdiri dari pimpinan dan bawahannya (pegawai). Dinas Tata Kota dan Pertamanan ini memiliki fungsi penting dalam pelayanan masyarakat yang ada di Di Kota Gorontalo, sehingga dituntut untuk memiliki pegawai yang profesional, melayani masyarakat yang ada di Kota Gorontalo. Tuntutan tidak hanya bagi bawahan atau pegawai saja, namun dibutuhkan seorang pemimpin yang bertanggung jawab dan mampu memotivasi semangat kerja para bawahannya sehingga mereka dapat melayani dengan baik dan berpartisipasi dalam jalannya roda organisasi pemerintahan tersebut.

Namun fenomena yang nampak pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo, pimpinan masih belum menjalankan

fungsi kepemimpinannya dengan baik, hal ini dapat dilihat dari kurangnya komunikasi atau kerja sama pimpinan dengan pegawainya untuk menetapkan suatu keputusan dalam program kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo sehingga membuat pegawai merasa kurang dihargai karena tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan secara langsung ini mengurangi motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Pimpinan jarang melimpahkan wewenangnya kepada pegawainya dalam menetapkan atau membuat suatu keputusan sehingga terkadang pegawai merasa tidak senang dalam bekerja dan hal ini tentunya menjadikan pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kurangnya pengendalian atau pengawasan dari pimpinan terhadap pekerjaan pegawai. Seperti pimpinan dalam memberikan pekerjaan pada bawahannya kurang mengawasi pekerjaan pegawai tersebut, sehingga hasil kerja yang dicapai tidak memenuhi target.

Selain itu fenomena selanjutnya, masih kurang tegasnya sikap pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan kantor. Seperti ada pegawai yang terlambat pada saat apel pagi dan tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas. Pegawai yang melanggar aturan tersebut, maka tambahan penghasilan pegawai yang diterimanya akan dipotong. Akan tetapi, pimpinan tidak memberlakukan aturan tersebut. Fenomena di atas menjadikan rendahnya motivasi kerja pegawai yang ada di Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo.

## **PERMASALAHAN**

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja pegawai di Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo?

## **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja pegawai di Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo

### **Manfaat Penelitian**

Secara teoritis Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama di bidang Administrasi Publik.

Secara praktis penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi instansi pemerintah, dalam hal ini Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo, untuk melakukan perbaikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai, dengan memberikan saran bagi pimpinan sebagai upaya untuk peningkatan motivasi kerja pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survai dengan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan itu maka penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Tata Kota

dan Pertamanan Kota Gorontalo, tidak akan menjelaskan fenomena secara mendetail sebagaimana yang berlaku pada penelitian yang bersifat penjelasan (*explanatory*).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Arikunto (2006:130). Selanjutnya menurut Djarwanto (2005:107), “populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan) yang karakteristiknya hendak diduga”.

Mengacu dari pendapat di atas maka dalam penelitian ini yang menjadi Populasi adalah keseluruhan pegawai yang berada di lingkungan Dinas Tata Kota Pertamanan Kota Gorontalo, dengan jumlah pegawai sebanyak 59 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006: 131). Menurut Arikunto (2006:134) pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar berfungsi sebagai sampel. Apabila subyek kurang dari 100 maka pengambilan sampel semuanya. Apabila lebih dari 100 maka diambil 10-15 % atau 20-25 % tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana, besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti, untuk meneliti yang beresiko besar, sampel yang diambil besar hasilnya akan baik.

Mengacu pernyataan Arikunto di atas, dan karena mengingat populasi hanya 59 orang (<100) maka harus diambil seluruhnya sehingga banyaknya sampel yang digunakan untuk menjadi responden

sebagai sumber data adalah keseluruhan pegawai yang berjumlah 59 orang.

### **Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari:

#### **Operasional Variabel Penelitian**

Untuk memudahkan dalam pengujian hipotesis, maka peneliti menetapkan variabel penelitian sebagai berikut:

##### a. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X)

Menurut Rivai & Mulyadi (2012:34-35) ada beberapa indikator kepemimpinan (variabel X) sebagai berikut:

- a. Fungsi instruksi
  - b. Fungsi konsultasi
  - c. Fungsi partisipasi
  - d. Fungsi delegasi
  - e. Fungsi pengendalian
- b. Variabel terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Menurut Arep & Tanjung (2003:204), ada beberapa indikator motivasi kerja (variabel Y) sebagai berikut:

- a. Bekerja sesuai standar
- b. Senang dalam bekerja
- c. Merasa berharga
- d. Bekerja keras
- e. Sedikit pengawasan

### **TEKNIK ANALISIS DATA**

#### **Uji Validitas Data**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pertanyaan yang ada dalam kuesioner atau pertanyaan dianggap sah jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur.

Menurut Sugiyono (2001:267), instrument yang valid berarti

instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel dan dapat memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan korelasi rank pearson (*Pearson Rank Order Corellation*) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{x,y} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r : Angka korelasi
- X : Skor item ke-i
- Y : Skor total variabel
- n : Jumlah responden

### Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Jika kehandalan suatu alat ukur yang berkaitan dengan konsisten hasil (skor) pengukurannya. dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan untuk menentukan tingkat reliabilitas kuesioner adalah komparasi internal dalam bentuk belah dua (ganjil/genap). Skor item yang diperoleh, dikelompokkan

dalam bagian yaitu skor kelompok item yang bernomor ganjil dan kelompok item yang bernomor genap. Koefisien korelasi antara dua keompok tersebut menunjukkan kehandalan internal alat ukur yang digunakan.

Menurut Suharsimi, (2006:171) uji reliabilitas bisa dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach, yaitu dengan rumus:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

- a = Reliabilitas instrument
- k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians dari setiap instrumen

$S_x^2$  = Jumlah varians keseluruhan instrumen

Kriteria uji reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,6, jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi linear baik sederhana maupun berganda adalah data variabel dependen (terikat) harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk itu sebelum diolah lebih lanjut, dilakukan pengujian asumsi normalitas tersebut dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  = Data variabel dependen berdistribusi normal

$H_1$  = Data variabel dependen tidak berdistribusi normal

$$\alpha = 5\%$$

Kriteria uji: tolak  $H_0$  jika nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha$ , terima  $H_0$  dalam hal lainnya.

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Jika data hasil penelitian berasal dari populasi berdistribusi normal, maka tahapan analisis dilanjutkan dengan pengujian Regresi Linier Sederhana pengujian ini dimaksudkan untuk mengkur hubungan fungsional antara variabel-variabel dalam penelitian. Analisis ini akan membedakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas atau variabel pengaruh (*independent variabel*) dan variabel terikat atau variabel terpengaruh (*dependent variabel*).

Analisis regresi dalam hal ini digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo.

Analisis regresi linier sederhana ini dinyatakan dalam bentuk persamaan (Sugiyono, 2006:204) :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

- X = Kepemimpinan
- $\hat{Y}$  = Motivasi Kerja
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien Korelasi

Selanjutnya, dapat diukur tingkat signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Untuk

kepentingan pengujian ini, dapat digunakan rumus sebagai berikut:

Uji Linieritas :

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F

Kriteria pengujian = Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{\{ \alpha; (k-1, n-k-1) \}}$

Atau p-value <  $\alpha$  Terima  $H_0$  dalam hal lainnya.

### Pengujian Secara Parsial (t-test)

Untuk keperluan ini dilakukan pengujian koefisien regresi secara individual (*Testing Individual Regression Coefficient*). Rumusan hipotesisnya dapat dinyatakan sebagai berikut:

1.  $H_0 : \beta_i = 0$  dimana  $i = 0,1,2$  (tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen yang ke- $i$  terhadap variabel dependen)

$H_1 : \beta_i \neq 0$  dimana  $i = 0,1,2$  (Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen yang ke- $i$  terhadap variabel dependen)

2. Taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$

3. Statistik Uji :  $t_1 = \frac{\hat{\beta}_1}{Se_{\hat{\beta}}}$

4. Kriteria Uji : Tolak  $H_0$  jika nilai  $|t_{hitung}| \geq t_{tabel}$  atau p-value  $\leq \alpha/2$  (uji 2 pihak) terima dalam hal lainnya.

### Pengujian dan interpretasi Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien Determinasi mencerminkan besar pengaruh perubahan variabel independen dalam menjalankan perubahan pada variabel dependen secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang

digunakan. Besarnya nilai  $r^2$  berkisar antara  $0 < r^2 < 1$ . Jika  $r^2$  semakin mendekati satu, maka model yang diusulkan dikatakan baik karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Nilai koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan: KD: Koefisien Determinasi

R: Koefisien Korelasi

### Hipotesis statistika

Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis statistik dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$  : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo

$H_A : \rho \neq 0$  : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Semua organisasi, baik formal maupun informal selalu membutuhkan pelaksanaan fungsi-fungsi kepemimpinan. Karena semuanya akan menentukan siapakah pemimpinnya dan siapa pula yang

akan dipimpin dalam suatu kegiatan organisasi. Pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa Pemimpin atau bimbingan, hubungan antara individu dengan tujuan organisasi akan menjadi lemah yang menjadikan suatu keadaan yang mengandung berbagai harapan dimana para individu bekerja untuk mencapai tujuannya sendiri, sementara keseluruhan organisasi berada dalam keadaan tidak efisien dalam pencapaian tujuan.

Kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan mulai ada ketika seseorang mulai mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi. Karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya, harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian secara tidak langsungpun motivasi dari pegawai semakin meningkat.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari kepemimpinan yang terdiri dari Fungsi instruksi, Fungsi konsultasi,

Fungsi partisipasi, Fungsi delegasi, Fungsi pengendalian memiliki hubungan secara signifikan terhadap motivasi kerja pada instansi tersebut. Setelah dilakukan pengolahan data statistik diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,936, yang berarti variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo.

Hal ini didukung oleh nilai koefisien determinasi sebesar 87,6 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja sebesar 87,6 % ditentukan oleh kepemimpinan, sedangkan sisanya 12,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di desain dalam penelitian ini seperti insentif, lingkungan kerja dan kompensasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Sedangkan uji keberartian koefisien determinasi diperoleh harga  $t_{hitung} = 20,250$ , sedangkan  $t_{tabel} = 5.557$  dengan tarafnya  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dapat diterima.

### SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan pengolahan data, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja, ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik, nilai koefisien determinasi sebesar 87,6 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja sebesar 87,6

% ditentukan oleh kepemimpinan, sedangkan sisanya 12,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di desain dalam penelitian ini

Sedangkan untuk uji keberartian koefisien determinasi diperoleh harga  $t_{hitung} = 20,250$ , sedangkan  $t_{tabel} = 5.557$  dengan tarafnya  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dapat diterima.

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya motivasi dan kepedulian pimpinan seperti pembinaan dan pengarahan secara terus menerus terhadap bawahannya mengenai tupoksi kerja masing-masing pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang lain.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2008. *Kewirausahaan*. Bandung. Alfabeta
- Arep Ishak & Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta.



- PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta. PT Asdi Mahasatga.
- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rieneke Cipta.
- Djarwanto PS, dan Subagyo, Pangestu. 2005. *Statistik Induktif*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Gitosudarmo, Indriyo & Sudita, I Nyoman. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Matondang. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Masri Singarimbun Efendi, Sofyan. 2005. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LPJES
- Mudjiarto & Wahid, Aliaras. 2006. *Membangun Karakter dan Kepribadian Kewirausahaan*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Silalahi, Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama.
- Siswanto, H.B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sule, Ernie Tisnawati & Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsul, Arifin. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Thoha, Miftah. 2009. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Tahir, Arifin, 2010, *Kebijakan Publik & Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Pustaka Press Indonesia.
- Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi, 2006. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.