

## Studi Partisipasi Masyarakat Dalam Perencanaan Pembangunan Di Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau

**Denny Andreas**

Alumni Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara  
Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

**Abstract:** This Research aim is to determine to what extent does motivation influence the achievement of employees working in the Office of Public Works Malinau District of North Borneo. The results of the study concluded that the hypothesis of this study that states that the motivation variables include physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs and self-actualization needs This hypothesis stating that the requirements of Safety is a motivational variable that has the most dominant influence on the performance of employees in the office of the Public Works Department Malinau District of North Borneo was convicted in the amount of 25.3%, while the smallest variable effects on work performance is variable social needs, amounting to 01.8%.

**Keywords:** Motivation, Job Performance, Department of Public Works, Malinau

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel - variabel motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malinau Kalimantan Utara. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Variabel-variabel motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja para pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malinau Kalimantan Utara. Variabel kebutuhan keselamatan kerja merupakan variabel motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malinau Kalimantan Utara dinyatakan terbukti yaitu sebesar 25,3%. Sedangkan variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah variabel Kebutuhan sosial, yaitu sebesar 01,8%, hal berarti jika variabel ini ditingkatkan tidak akan berpengaruh berarti terhadap prestasi kerja pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi, Prestasi Kerja, Dinas Pekerjaan Umum, Malinau.

Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan proses produksi, maka pengelolaan sumber daya manusia mencakup variabel-variabel sebagai berikut ; (1) Mencari sumber daya manusia, (2) Gaji, (3) Kesejahteraan, (4) Pengembangan, (5) Promosi, dan (6) Diakhiri dengan pemberhentian. Pada masa globalisasi ini semakin dirasakan, dalam menjalankan kegiatan organisasi faktor sumber daya manusia menduduki peranan yang paling penting, walaupun faktor manusia itu sangat penting, namun faktor lainnya seperti uang, mesin, bahan dan metode kerja tetap diperlukan/diperhatikan dalam menunjang pencapaian suatu tujuan organisasi. Mengingat faktor sumber daya manusia menjadi faktor yang paling penting, maka hubungan yang serasi, selaras dan seimbang antar pegawai maupun dengan atasan dalam organisasi menjadi pusat perhatian. Siagan (1997:286) menyatakan bahwa hal-hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan antar semua pegawai kerja.

Didalam organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan yang diharapkan sangat tergantung pada kinerja karyawannya, sehingga menuntut pimpinan harus bisa mengetahui bagaimana cara memotivasi pegawainya, apakah motivasi yang selama ini dilakukan oleh Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malinau sudah dapat dirasakan oleh bawahan (staf) baik langsung maupun tidak langsung, karena ketidak mengertian bawahan tentang motivasi juga akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini penting agar pemimpin dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang tepat dengan harapan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan, sehingga peran seorang pimpinan sangat besar untuk mencapai tujuan dalam organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Penelitian tesis ini dilakukan atas dasar banyaknya kritik yang ditujukan kepada organisasi pemerintah maupun swasta. Dalam kehidupan sehari-hari yang terjadi dalam dunia kerja masih banyak pegawai yang profesionalismenya rendah, adanya penyalahgunaan waktu kerja, dan kurangnya disiplin pegawai. Ini disebabkan oleh penghasilan yang diterima dirasakan masih sangat rendah. Selain itu kondisi kerja yang dirasakan kurang mendukung kelancaran kerja mereka, seperti situasi dan kondisi ruang kerja yang kurang menyenangkan, serta sarana dan prasarana kerja yang kurang memadai. Oleh karena itu motivasi yang cukup tinggi sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja mereka dan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Hal tersebut sesuai dengan kondisi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malinau Kalimantan Utara dimana para pegawai umumnya sangat rendah motivasinya dalam bekerja khususnya ketaatan pegawai masuk tepat waktu dan tindakan indisipliner lainnya. dari rangkaian permasalahan diatas, maka melalui penelitian ini penulis ingin mengkaji lebih mendalam apakah ada pengaruh variabel - variabel motivasi terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malinau Kalimantan Utara.

### **Motivasi Pegawai**

Carl Heyel dalam *The Encyclopedia Of Management* (Martoyo, 1996 : 154) Mendefinisikan motivation adalah *Motivation refers ti the degree of readiness of an organism to pursue some destignated goal and implier the determination of the nature and locus of the forecase inducing the degree of readliness*. Secara garis besar yang dimaksud dengan motivasi merupakan kesiapan sistematis yang mampu mendorong seseorang melakukan sesuatu kegiatan guna meraih tujuan yang diinginkan dan secara tidak langsung mengarah pada pencapaian kebutuhan yang dpat memberi tingkat kepuasan tertentu.

Wexley dan Yukl (As'ad, 1998 : 45 ) memberikan definisi tentang motivasi sebagai berikut : Motivasi adalah "*The process by which behaviour is energized and direct*", maksudnya adalah bahwa motivasi itu pemberian atau penimbunan motif. Lebih lanjut As'ad (1998 : 68) menyatakan bahwa pada dasarnya yang dimaksud dengan motivasi adalah suatu usaha menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas.

Koontz et al. (Ali, 1989 : 115) mendefinisikan tentang motivasi adalah sebagai berikut : Motivasi adalah sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya

kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan. Kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud adalah bukan kebutuhan-kebutuhan yang sederhana, karena dipengaruhi oleh lingkungan. Kelompok sosial yang akrab dapat pula mempertinggi kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan itu sendiri dapat pula menimbulkan keinginan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang lain.

Berdasarkan pada beberapa definisi dari pendapat para ahli tersebut di atas, maka bisa dideskripsikan tentang karakteristik pokok motivasi. Adapun karakteristik tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dirasakan tentang adanya kebutuhan atau ketidakseimbangan.
2. Mampu memacu perilaku manusia atau organisasi.
3. Ada suatu tenaga dalam diri manusia.
4. Ada dorongan yang membuat manusia berperilaku.
5. Lingkungan bisa memperbesar dorongan ini.
6. Bisa mengarahkan perilaku, dan perilaku yang ditimbulkan selalu berfokus pada tujuan.
7. Perilaku yang timbul selalu dijaga kekuatannya atau ditingkatkan.

Jadi dorongan individu untuk bertingkah laku itu dapat dirasakan apabila individu tersebut mempunyai kebutuhan dan akhirnya kebutuhan tersebut mampu memacu individu untuk berperilaku, sedangkan lingkungan di sekitar individu dapat memberikan semangat pada diri individu, yang nantinya bisa berakibat untuk memperkuat intensitas dari dorongan tersebut dan akhirnya semua itu akan mengarahkannya kembali ke dalam dorongan semula yang berbentuk perilaku terdahulu.

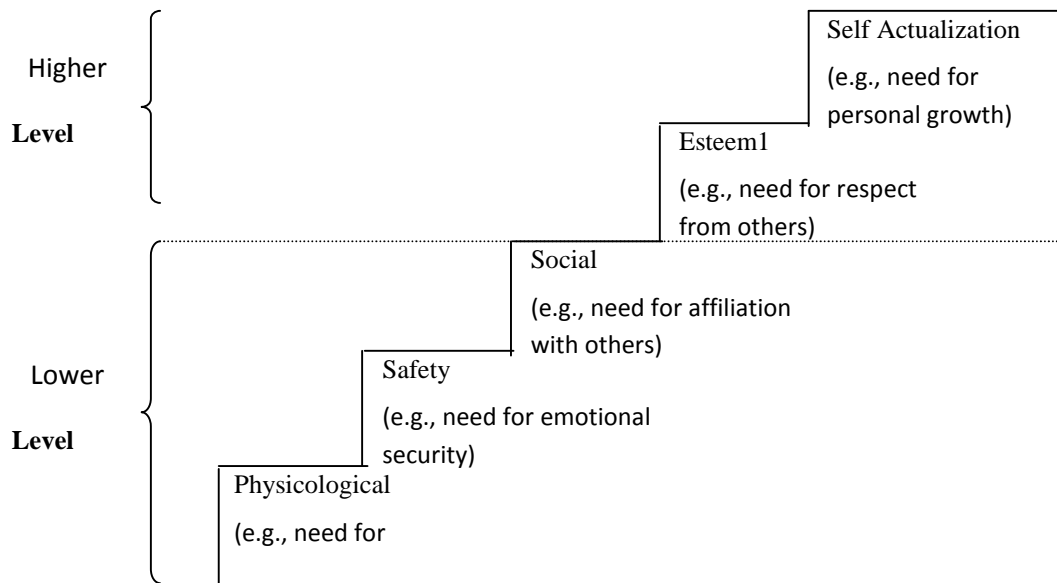
### **Teori-teori Motivasi**

Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong ke arah suatu tujuan tertentu itulah yang disebut dengan motivasi. Berikut merupakan teori-teori motivasi yang paling banyak dikenal dewasa ini.

#### **Teori Hierarki Kebutuhan Dari Maslow**

Salah satu teori motivasi yang banyak digunakan secara luas adalah teori motivasi yang berdasarkan Hirarki Kebutuhan Secara Individu yang dikemukakan oleh Maslow. Maslow et al. (1991 :167) menyatakan bahwa teori kebutuhan tersebut adalah :

- a) *Physiological needs* : the needs to food, water and air.
- b) *Safety and security needs*: the need for security, stability and the absence from pain, treat or illness.
- c) *Social needs* : the needs for affection, belongingness, love.
- d) *Esteem needs*: the need for personal feelings of achievement or self-esteem and also a need for recognition or respect from others.
- e) *Self actualization needs*: the need to become all one is capable of becoming, to realize one's own potential, or achieve self fulfillment.



Gambar 1. Maslow's Hierarchy of Needs (Durbrin, 1989 : 361)

Teori Maslow ini berbentuk hierarki kebutuhan secara individu yang terdiri dari 5 (lima) tingkatan kebutuhan manusia, yang dapat digambarkan diatas : A.H. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia yang paling pokok terdapat pada tingkatan yang paling bawah atau pertama yaitu kebutuhan fisiologis yaitu terdiri dari kebutuhan akan sandang, papan, pangan, kesehatan, sex dll. Kebutuhan pada level kedua berupa kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu diantaranya kebutuhan perlindungan dari bahaya, ancaman dll. Kebutuhan pada level ketiga adalah kebutuhan sosial yang terdiri dari kebutuhan akan rasa cinta kasih, kepuasan dalam menjalin hubungan dengan yang lain, kepuasan diterima oleh kelompok, rasa kekeluargaan dll. Kebutuhan level keempat berupa kebutuhan penghargaan, yang terdiri dari kebutuhan kehormatan diri, berprestasi dan kebutuhan pada level kelima adalah aktualisasi diri yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan secara mandiri, kreativitas mengembangkan diri dll.

**Prestasi Kerja**

Pengertian Prestasi Kerja menurut As'ad (1998:47) yang mengutip pendapat dari dua orang ahli yaitu : Pertama, Maier (1965) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, Lowler dan Porter (1967) menyatakan bahwa *job performance* adalah "Succesfull role achievement" yang diperoleh seorang pegawai dari perbuatan-perbuatannya. Pendapat dari kedua ahli tersebut di atas disimpulkan oleh As'ad, bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Soeprihanto (1988:7)

menyatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Jadi sesuai dengan pendapat para ahli tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai, baik hasil kerja yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif dan hasil kerja tersebut ditentukan taraf kesuksesannya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh pegawai itu sendiri. Masalah yang paling rumit dalam mengukur prestasi kerja adalah menetapkan kriteria penilaian. Apabila kriterianya telah ditentukan, maka mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan kerja menjadi lebih mudah, namun usaha untuk menentukan ukuran tentang keberhasilan ini sangat sulit, dikarenakan pekerjaan itu sifatnya kompleks, terutama pekerja yang bersifat administratif. Adapun ukuran penilaian prestasi kerja menurut As'ad (1998 : 63) yang mengutip dari pendapat Maier (1965) bahwa yang paling umum dianggap sebagai kriteria prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penjelasan (*explanatory*), yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 1987:3).

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi (1995:152), Populasi atau *universe* ialah jumlah keseluruhan dari unit-unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malinau sebanyak 71 orang, dan dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel.

### **Teknik Analisis Data**

Sesuai dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang digunakan dan hipotesis yang diajukan, maka model yang digunakan dalam menganalisis data adalah berbentuk Regresi Linear Berganda. Tujuan menggunakan analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dalam hal ini meliputi variabel-variabel motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malinau Kalimantan Utara. Adapun formula dari model Regresi Linear Berganda.

### **Hasil Penelitian**

Dari model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Dari estimasi didapat persamaan regresi yang ditaksir, yaitu :

$$Y = 0.715 + 0.009537X_1 + 0.352X_2 + 0.001933X_3 + 0.139X_4 + 0.175X_5$$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa besarnya konstanta dalam persamaan garis regresi adalah 0.715, untuk koefisien  $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $X_5$  bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin terpenuhinya kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari hasil analisa statistik diatas ini berarti bahwa secara bersama-sama yang meliputi kebutuhan fisiologi, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebagai variabel dependen.

Kenyataan ini didukung pula oleh besarnya koefisien determinan majemuk ( $R^2$ ) sebesar 0.566.  $R^2$  digunakan untuk mengetahui proporsi variasi dalam variable tidak bebas  $Y$  yang dijelaskan oleh variable bebas  $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $X_5$  secara bersama-sama. Jadi  $R^2$  sebesar 0.564 menunjukkan bahwa 56,4% variabel tidak bebas ditentukan oleh masukan keempat variabel bebasnya.

Langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan t-test untuk masing-masing variabel mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya. Pengujian terhadap masing-masing koefisien regresi dapat dilihat seperti pada lampiran. Dalam pengukuran tingkat arti, suatu pengujian dikatakan penting secara statistik jika nilai statistik terletak dalam daerah kritis berarti  $H_0$  ditolak. Sebaliknya pengujian dikatakan secara statistik tidak penting apabila nilai statistik uji terletak dalam daerah penerimaan yang berarti  $H_0$  diterima.

Variabel kebutuhan Keselamatan kerja merupakan variabel yang paling dominan dengan koefisien regresi sebesar 0,352 kemudian secara berurutan variabel kebutuhan Aktualisasi Diri dengan koefisien regresi 0,172, variabel kebutuhan Penghargaan dengan koefisien regresi 0,135, variabel Fisiologis dengan koefisien regresi 0.009,535 dan variabel kebutuhan Sosial dengan koefisien regresi 0.001,931. Dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas memiliki pengaruh sesuai dengan besaran koefisien masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kebutuhan Keselamatan Kerja yang paling dominan terbukti.

### **Pengaruh Variabel Kebutuhan Fisiologis terhadap variabel Prestasi Kerja.**

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan Fisiologis terhadap prestasi kerja dinyatakan dengan nilai regresi ( $b$ ) yaitu sebesar 0.009535 Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kebutuhan fisiologi berubah satu satuan maka variabel prestasi kerja akan berubah 0.009535 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dari nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan fisiologis merupakan variabel yang pengaruhnya nomor 4 terhadap prestasi kerja. Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial ( $r$ ) dari variabel Kebutuhan fisiologis

sebesar 0,073 artinya bahwa sumbangan variabel kebutuhan fisiologis terhadap naik turunnya variabel prestasi kerja adalah sebesar 07,3% dimana variabel-variabel lainnya konstan.

#### **Pengaruh Variabel Kebutuhan Keselamatan kerja terhadap variabel Prestasi Kerja.**

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan Keselamatan kerja terhadap prestasi kerja dinyatakan dengan nilai regresi (b) yaitu sebesar 0.352 Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kebutuhan Keselamatan kerja berubah satu satuan maka variabel prstasi kerja akan berubah 0.352 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dari nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan Keselamatan kerja merupakan variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap prestasi kerja. Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial (r) dari variabel Kebutuhan Keselamatan kerja sebesar 0.253 artinya bahwa sumbangan variabel kebutuhan Keselamatan kerja terhadap naik turunnya variabel prestasi kerja adalah sebesar 25.3% dimana variabel-variabel lainnya konstan.

#### **Pengaruh Variabel Kebutuhan Sosial terhadap variabel Prestasi Kerja.**

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan Sosial terhadap prestasi kerja dinyatakan dengan nilai regresi (b) yaitu sebesar 0.001931 Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kebutuhan Sosial berubah satu satuan maka variabel prstasi kerja akan berubah 0.001931 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dari nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan Sosial merupakan variabel yang pengaruhnya nomor 5 terhadap prestasi kerja. Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial (r) dari variabel Kebutuhan Sosial sebesar 0.018 artinya bahwa sumbangan variabel kebutuhan Sosial terhadap naik turunnya variabel prestasi kerja adalah sebesar 01,8% dimana variabel-variabel lainnya konstan.

#### **Pengaruh Variabel Kebutuhan Penghargaan terhadap variabel Prestasi Kerja.**

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan Penghargaan terhadap prestasi kerja dinyatakan dengan nilai regresi (b) yaitu sebesar 0.139 Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kebutuhan Penghargaan berubah satu satuan maka variabel prstasi kerja akan berubah 0.139 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dari nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan Penghargaan merupakan variabel yang pengaruhnya nomor 3 terhadap prestasi kerja. Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial (r) dari variabel Kebutuhan Penghargaan sebesar 0.163 artinya bahwa sumbangan variabel kebutuhan Penghargaan terhadap naik turunnya variabel prestasi kerja adalah sebesar 16.3% dimana variabel-variabel lainnya konstan.

#### **Pengaruh Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap variabel Prestasi Kerja.**

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap prestasi kerja dinyatakan dengan nilai regresi (b) yaitu sebesar 0.172 Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kebutuhan Aktualisasi Diri berubah satu satuan maka variabel prstasi kerja akan berubah 0.172 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya

konstan. Dari nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri merupakan variabel yang pengaruhnya nomor 2 terhadap prestasi kerja. Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial ( $r$ ) dari variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri sebesar 0.191 artinya bahwa sumbangan variabel kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap naik turunnya variabel prestasi kerja adalah sebesar 19.1% dimana variabel-variabel lainnya konstan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menarik beberapa kesimpulan, yang pertama variabel-variabel motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja para pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malinau Kalimantan Utara sebesar 56,4%, hal ini berarti apabila variabel – variabel motivasi ini digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai maka akan mempengaruhi 56,4% terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak menjadi variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Kedua, variabel kebutuhan keselamatan kerja merupakan variabel motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malinau Kalimantan Utara dinyatakan terbukti yaitu sebesar 25,3%, hal ini berarti apabila variabel kebutuhan keselamatan kerja ditingkatkan akan sangat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah variabel Kebutuhan sosial, yaitu sebesar 01,8%, hal berarti jika variabel ini ditingkatkan tidak akan berpengaruh berarti terhadap prestasi kerja pegawai.

### Saran - Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyarankan beberapa hal berikut ini, pertama meningkatkan prestasi pegawai diharapkan jam istirahat yang cukup. Untuk bekerja dengan baik, efektif dan efisien seorang pegawai harus sehat Jika pegawai sakit hal itu dapat mengganggu konsentrasi yang mengakibatkan terganggunya kondisi fisik, yang kemudian dapat mengganggu konsentrasinya dalam bekerja. Hal ini perlu menjadi perhatian pada pucuk pimpinan untuk melakukan pendekatan yang lebih humanis terhadap pegawai agar dapat dirasakan, sehingga prestasi kerja pegawai di kantor tersebut dapat ditingkatkan lagi. Selain itu agar setiap pegawai merasa bisa diterima dalam kelompok organisasinya, maka dapat dilakukan dengan cara bekerja sama dengan teman yang lain. Hal ini dapat meningkatkan pengetahuan dan ketajaman konsentrasi pegawai dalam bekerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. Hasymi, 1996, *Intisari Manajemen*, Bina Aksara, Jakarta.  
As'Ad, Moh., 1998, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia - Psikologi Industri*, Edisi keempat, Liberty, Yogyakarta.



- Martoyo, Susilo, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga – Cetakan kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Maslow, Abraham, H., 1994, *Motivasi dan Kepribadian - Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*, LPPM, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siegel, Sidney, 1994, *Statistik Non Parametrik*, Terjemahan, Cetakan keenam, Bumi Aksara, Jakarta.
- Steers, Richard M. and Lymand W. Porter, 1987, *Motivation and Work Behaviour*, Mc. Graw Hill Book Company, New York.
- Suprihanto, John, 1988, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yukl, 1988, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Terjemahan, PT Bina Aksara, Jakarta.