

**MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAIDINAS
PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)*



OLEH:

WETRI FEBRIANTI
NIM.53950/2010

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI DINAS PETERNAKAN PROVINSI
SUMATERA BARAT**

Nama : Wetri Febrianti
NIM/BP : 2010/53950
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2014

Disetujui Oleh :

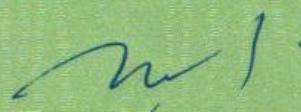
Pembimbing I



Dr. Hadiyanto, M.Ed

NIP. 19600416 198603 1 004

Pembimbing II



Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

NIP. 19641205 1989031 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Pengaji Ujian Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Motivasi Berprestasi Pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera

Barat

Nama : Wetri Febrianti

NIM/BP : 53950/2010

Jurusan : Administrasi Pendidikan

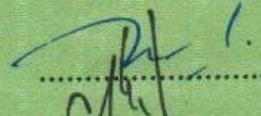
Fakultas : Ilmu Pendidikan

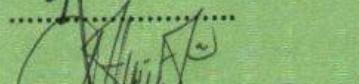
Padang, Agustus 2014

Tim Pengaji:

Tanda Tangan

1. Ketua : Dr. Hadiyanto, M.Ed : 

2. Sekretaris : Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd : 

3. Anggota : Prof. Dr. Sufyarmam M., Pd : 

4. Anggota : Dra. Ermita, M. Pd : 

5. Anggota : Sulastri, S.Pd M.Pd : 

SURAT PERYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benarkarya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lainkecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikutipenulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, 25 Agustus 2014



ABSTRAK

**Judul : MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI DINAS
PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

Penulis : WETRI FEBRIANTI
NIM/BP : 53950/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : 1. Dr. Hadiyanto, M.Ed
2. Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat yang menunjukkan motivasi berprestasi pada kantor tersebut masih rendah sehingga perlu ditingkatkan. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah bagaimanakah motivasi berprestasi pegawai yang ditinjau dari aspek tanggungjawab, penerimaan umpan balik, keberanian mengambil resiko, kreatifitas, dan inovasi. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi berprestasi pegawai, yang ditinjau dari: bertanggungjawab, penerimaan umpan balik keberanian mengambil resiko, kreatifitas, dan inovasi.

Penelitian ini menggunakan tabel Krejje dalam menentukan jumlah sample yang akan diteliti dengan begitu jumlah populasi setelah menggunakan tabel Krijie sebanyak 76 orang. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket dalam bentuk skala *Likert* dengan alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik yang penulis gunakan yakni *SPSS (Statistic package and social science) 16.0 for windows* dengan hasil uji coba angket diperoleh bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel

Peneliti menggunakan teknik analisis daya yakni menggunakan rumus rata-rata dalam mengolah data hasil penelitian. Dengan ini hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat, didapatkan hasil sebagai berikut : 1) motivasi berprestasi pegawai pada aspek tanggungjawab berada pada kategori tinggi, yaitu pada rata-rata 4,12. 2) motivasi berprestasi pegawai pada aspek penerimaan umpan balik berada pada kategori tinggi, pada rata-rata 4,14 dari rentang 1-5. 3) motivasi berprestasi pegawai pada aspek keberanian mengambil resiko berada pada kategori tinggi, yaitu pada rata-rata 4,14. 4) kreatifitas berada pada kategori baik, dengan rata-rata skor 3,92. 5) motivasi berprestasi pegawai pada aspek inovasi berada pada kategori tinggi, dengan rata-rata 4,12. Secara keseluruhan motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik, yaitu pada rata-rata 4,08.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis aturkan kepada Allah SWT, yang maha besar, maha kaya, maha pemberi rezeki, maha pengasih lagi maha penyayang, sehingga berkat ridho dan izin dari Allah SWT jua lah maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Motivasi Berprestasi Pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat”.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan, beserta staf pengajar Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Dr. Hadiyanto, M.Ed sebagai pembimbing I dan Bapak Dr. Ahmad Sabandi,M.Pd sebagai pembimbing II yang penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepala Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin untuk penelitian
7. Pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat yang telah membantu terlaksananya penelitian.
8. Rekan-rekan angkatan 2010 yang telah banyak memberikan motivasi dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini. Serta kakak-kakak dan adik-adik keluarga besar Jurusan Administrasi Pendidikan.

9. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta yang dengan tetesan keringat dan air mata berjuang untuk penulis dan selalu memberikan dukungan dan do'a, serta selalu menasehati disaat suka dan duka.
10. Kepada Dani hari fando, rahmi hidayati, riri sefni, vella nelda, lidya kasmita, afria zulfiyanti, riyen putri, voci dan lainnya yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam rangka menyelesaikan studi dan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT, mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Padang, Agustus 2014

Wetri Febrianti

NIM. 53950/2010

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KERANGKA TEORI	8
A. Kajian Teori	8
1.PengertianMotivasi Berprestasi	8
2. Teori Motivasi Berprestasi.....	11
3.Faktor-faktor yang Mempengerahi Motivasi berprestasi	13
4. Fungsi Motivasi.....	14
5.Karakteristik Motivasi Berprestasi	15
B. Kerangka konseptual	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis penelitian.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	40
A. Deskripsi Data Penelitian.....	40
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	46
BAB V PENUTUP.....	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

1. Rangkuman Pendapat Para Ahli.....	21
2. Jumlah Populasi Dari Penelitian.....	33
3. Sampel Penelitian.....	35
4. Gambaran Klasifikasi Menurut Nana.....	39
5. Motivasi Berprestasi Pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat Pada Aspek BertanggungJawab.....	40
6. Motivasi Berprestasi Pegawai Dinas Peternakan Srovinsi sumatera Barat Pada Aspek Penerimaamaan Umpan Balik.....	41
7. Motivasi Berprestasi Pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat Pada Aspek Keberanian Mengambil Resiko.....	42
8. Motivasi Berprestasi Pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat Pada Aspek Kreatifitas.....	43
9. Motivasi Berprestasi Pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat Pada Aspek Inovasi.....	44

DAFTAR GAMBAR

Lampiran:

1. Kerangka Konseptual Motivasi Berprestasi Pegawai Dinas
Peternakan Provinsi Sumatera Barat.....30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	55
2. Surat Angket Penelitian.....	56
3. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian.....	57
4. Angket Penelitian.....	58
5. Analisis Uji Coba Angket.....	61
6. Rekapitulasi Hasil Uji Coba Angket.....	65
7. Tabel Tabulasi Penelitian.....	65
8. Tabel Hasil Penelitian.....	66
9. Tabel Krijie.....	67
10. Tabel Nilai rho Spearma.....	68
11. Tabel r Product Moment.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu lembaga atau instansi sumber daya manusia (SDM) sangat berharga karena seorang individu memiliki potensi dan juga kompetensi yang sangat dibutuhkan untuk perkembangan ataupun kemajuan perusahaan dan instansi. Hal ini karena potensi yang dimiliki pegawai dapat dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan pribadi maupun kemajuan bagi instansi itu sendiri. Tetapi tidak dapat dengan mudah untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan pribadi pegawai tersebut, hal ini dikarenakan ada pegawai yang merasa jika kemampuan yang telah dimiliki dari awal sudah lebih dari cukup untuk menunjang dalam bekerja.Pada dasarnya setiap instansi pemerintah atau swasta, tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil yang terpenting meraka mau bekerja giat dan keinginan mencapai hasil kerja yang optimal.

Untuk itu perlu motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pentingnya peranan motivasi untuk mendorong kerja pegawai dalam menyelesaikan akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa dapat inspirasi untuk bekerja keras dan mempunyai semngat kerja yang tinggi. Jika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan mau bekerja secara konsisten, maka pegawai tersebut telah memiliki motivasi kerja yang tinggi pula.

Di samping itu, adanya motivasi kerja yang tinggi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan dari organisasi. Hal itu dapat dicapai apabila kebutuhan pegawai terpenuhi, sehingga mereka dapat memberikan kepuasan dan kelancaran terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Didalam instansi akan ditemukan karyawan memiliki loyalitas dan semangat kerja yang tinggi untuk berprestasi, namun ada sebagian pegawai yang sedang-sedang saja, bahkan ada pula yang nampaknya tidak ada gairah dalam bekerja. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan pandangan dan motivasi pegawai dalam bekerja yang mempengaruhi cara kerja dan hasil yang dicapai pegawai dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2010;92) Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharakan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi

Menurut Danim (2004:15) manusia dalam organisasi yang memiliki motivasi tinggi senantiasa sadar bahwa antara tujuan dirinya dengan tujuan organisasi sama sekali tidak terpisahkan atau kalaupun terpisah, tidak terlalu senjang. Pegawai sebagai makhluk yang mempunyai akal dan budi selalu merasa tidak puas dengan apa yang telah dikerjakan, ini membuat pegawai merasa perlu motivasi diri untuk berprestasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motivasi tertentu.

Berdasarkan hasil pengamatan dengan pegawai penulis lakukan mengenai motivasi berprestasi pegawai, banyak pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat yang kurang memiliki motivasi berprestasi dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi didalam diri pegawai dalam bekerja sehingga hasil yang dicapai dalam bekerja kurang maksimal. Pegawai yang memiliki dorongan dan semangat kerja yang tinggi dapat melakukan pekerjaan dengan baik dengan memperoleh prestasi dalam bekerja. Berbeda dengan pegawai yang biasa saja hanya akan memperoleh hasil dari pekerjaannya biasa saja dan mungkin kurang memuaskan atasannya.

Menurut Danim (2004:14) motivasi pada prinsipnya merupakan dorongan yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya dilaksanakan dalam bentuk perilaku antusias, berorientasi pada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas, baik secara individual maupun kelompok. Di dalam bekerja pegawai yang kurang memiliki motivasi cenderung tidak menetapkan target yang bagus dalam bekerja hanya puas pada hasil yang telah dicapainya saja.

Masih ada sebagian pegawai yang kurang kreatif dalam bekerja, pegawai cenderung hanya bekerja dengan cara-cara yang lama dalam bekerja tidak membuat ide-ide baru dan cara yang baru dalam bekerja sehingga hasil dari pekerjaan pegawai cenderung sama dengan yang sebelumnya.

Menurut Danim (2010: 112) kebutuhan berprestasi merupakan suatu motif yang secara kontras dapat dibedakan dengan kebutuhan lainnya dan seseorang dapat dianggap mempunyai motivasi berprestasi, jika ingin mengungguli yang lainnya. Motivasi berprestasi yang di maksud disini adalah daya dorong yang terdapat di dalam diri seseorang sehingga orang tersebut berusaha untuk melakukan suatu tindakan atau suatu kegiatan yang baik dan berhasil dengan predikat unggul. Namun berdasarkan pengamatan penulis ditemukan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang kurang bisa menerima umpan balik dari hasil pekerjaannya,jika ada pekerjaan yang kurang optimal dan diberi saran pegawai merasa bahwa itu sebuah kritikan bukan saran yang membangun untuk jadi lebih baik.
2. Masih ada pegawai yang kurang berani dalam mengambil resiko dalam bekerja sehingga masih takut dalam menerima tantangan baru yang dberikan kepadanya. Karena pegawai terlalu mempertimbangkan resiko yang mungkin akan dialaminya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis dapat di identifikasi beberapa masalah yang juga dapat mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera hal utama yang yang terlihat yaitu motivasi yang ada didalam diri pegawai masih kurang dalam bekerja, pegawai hanya bekerja untuk melaksanakan kewajiban saja. Pegawai tidak memikirkan hasil terbaik dari pekerjaan yang

dilaksanakan sehingga menghasilkan sebuah prestasi bagi dirinya maupun organisasi.

Dalam bekerja pegawai hanya mengerjakan tugas tidak mengharapkan umpan balik atas pekerjaannya, pegawai menganggap jika pekerjaan telah diselesaikan maka ia tidak mempunyai tanggung jawab lagi atas pekerjaan. Saat melaksanakan tugas pegawai terkadang hanya melaksanakan tugas sesuai kurang memberikan motivasi pada dirinya untuk bekerja keras dan kreatif agar hasil dari pekerjaanya menghasilkan prestasi atau penghargaan

Hal lain yang menjadi masalah adalah sukanya pegawai dalam menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pegawai baru mengerjakan tugas pada batas akhir secara terburu-buru sehingga hasil dari pekerjaan kurang memuaskan hasilnya. Hal ini juga di karenakan pegawai kurang bisa mengatur waktu dalam bekerja sehingga ada pekerjaan lain yang terabaikan.

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan mengingat keterbataan penulis dalam hal kemampuan dan waktu maka penulis membatasi penelitian ini pada “ Motivasi Berprestasi Pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat” maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada hal-hal sebagai berikut: 1) bertanggung jawab, 2) pemberian umpan balik, 3) inovatif, 4) kreatif, 5) keberanian mengambil resiko

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka permasalahan yang akan penulis teliti adalah bagaimana motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat.

E. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Bagaimanakah motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari tanggung jawab dalam melaksanakan tugas?
2. Bagaimanakah motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari pemberian umpan balik dalam melaksanakan tugas?
3. Bagaimanakah motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat pegawai dalam keberanian mengambil resiko dalam melaksanakan tugas?
4. Bagaimanakah motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari inovatif dalam melaksanakan tugas?
5. Bagaimanakah motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari kreatifitas dalam melaksanakan tugas?

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat pegawai dalam mengambil resiko dalam melaksanakan tugas
3. Motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari penerimaan umpan balik dalam melaksanakan tugas
4. Motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari inovasi dalam melaksanakan tugas
5. Motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari kreatifitas dalam melaksanakan tugas

G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak secara umum, khususnya dapat berguna bagi :

1. Pegawai, sebagai masukan untuk mempertahankan motivasi berprestasinya dimasa yang akan datang.
2. Kepala Dinas, sebagai masukan untuk meningkatkan pembinaan motivasi berprestasi bagi pegawai.
3. Peneliti, sebagai masukan bagi peneliti untuk mengetahui cara menjadi pegawai yang berprestasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

- Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :
1. Motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat pada aspek tanggung jawab dengan skor rata-rata 4,12 telah dilaksanakan dengan baik.
 2. Motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat pada aspek penerimaan umpan balik dengan skor rata-rata keseluruhan yakni 4,09 telah diterapkan dengan baik.
 3. Motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat pada aspek keberanian mengambil resiko dengan skor rata-rata 4,14 telah terlaksana dengan baik.

4. Motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat pada aspek kreatifitas dengan skor rata-rata keseluruhan yakni 3,92 telah di kembangkan dengan baik
5. Motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat pada aspek inovasi dengan skor rata-rata keseluruhan yakni 4,12 telah dikembangkan dengan baik
6. Dari keseluruhan hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi berprestasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat pada aspek bertanggungjawab, penerimaan umpan balik, keberanian mengambil resiko, kreatifitas dan inovasi berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,08

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data di atas, maka penulis menyarankan yakni :

1. Diharapkan agar pegawai Peternakan Provinsi Sumatera Barat lebih memotivasi pegawai untuk lebih bertanggungjawab dalam bekerja agar mendapatkan prestasi atas hasil kerjanya.
2. Diharapkan agar pegawai Peternakan Provinsi Sumatera Barat lebih memotivasi pegawai untuk lebih kreatifitas dalam bekerja agar mendapatkan prestasi atas hasil kerjanya
3. Diharapkan agar pegawai Peternakan Provinsi Sumatera Barat lebih memotivasi pegawai untuk lebih inovatif dalam bekerja agar mendapatkan prestasi atas hasil kerjanya

4. Diharapkan agar pegawai Peternakan Provinsi Sumatera Barat lebih memotivasi pegawai untuk lebih menerima umpan balik yang diberikan dalam bekerja agar mendapatkan prestasi atas hasil kerjanya
5. Diharapkan agar pegawai Peternakan Provinsi Sumatera Barat lebih memotivasi pegawai untuk dapat menerima umpan balik dalam bekerja agar mendapatkan prestasi atas hasil kerjanya

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,Suharsimi. (2006). *ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktek*.Jakarta : PT. RinekaCipta
- (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA
- Alma,Buchari. (2011). *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta
- Darmawi,Herman. (2013) . *Manajemen resiko*. Jakarta: Bumi Aksara
- Danim,Sudarwan. (2004). *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Manajeman dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolahan.*
Jakarta: RinekaCipta
- Fahmi,Irham. (2011). *Manajemen Resiko*. Bandung: ALFABETA,CV
- Hariadja,Mariot Tua. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakart:Grasindo
- Hasibuan,Malayu (2010). Organisasi dan Motivasi Peningkatan Produktifitas.
Jakarta: RAJA GRAFINDO