

**HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASIONAL
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
CV. SAHABAT KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

BAMBANG SIGIT SANTOSO

NIM: 1121103341

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

April 2015

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASIONAL
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
CV. SAHABAT KLATEN**

Diajukan Oleh

BAMBANG SIGIT SANTOSO

NIM: 1121103341

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
pada tanggal 25 dan 26 April 2015

Pembimbing utama



**H. Arif Julianto, SN, SE, M.Si.
NIK 690 301 251**

Pembimbing pendamping



**Hj. Anis Marjukah, SE, MM.
NIK 690 994 143**

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen



**Abdal Haris, SE, MM, M.Pd.
NIK 690 098 194**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASIONAL
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
CV. SAHABAT KLATEN**


Diajukan Oleh

BAMBANG SIGIT SANTOSO

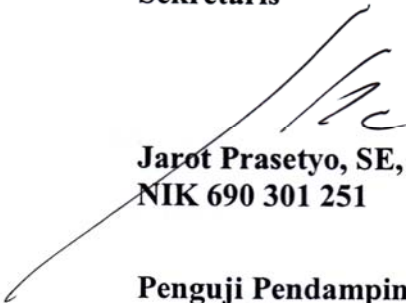
NIM: 1121103341

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
Pada tanggal 28 April 2015

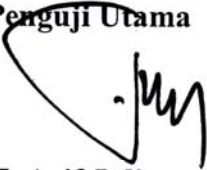
Ketua


Abdul Haris, SE, MM, M.Pd.
NIK 690 098 194


Sekretaris


Jarot Prasetyo, SE, M.Si..
NIK 690 301 251

Penguji Utama

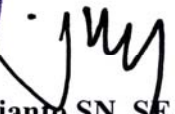

H. Arif Julianto, SN, SE, M.Si.
NIK 690 301 251

Penguji Pendamping


Hj. Anis Marjukah, SE, MM.
NIK 690 994 143



Disahkan oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi


H. Arif Julianto SN, SE, M.Si.
NIK 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bambang Sigit Santoso

NIM : 1121103341

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : Hubungan Faktor Individual dan Organisasional
dengan Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Sahabat
Klaten

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan Ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, April 2015
Yang membuat pernyataan,



Bambang Sigit Santoso

MOTTO

Ilmu tanpa diamalkan bagaikan pohon tanpa buah

(Albert Einstein)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Keluargaku tersayang
2. Teman-teman seperjuangan
3. Almamater

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan YME atas segala berkatnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul “HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASIONAL DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. SAHABAT KLATEN”.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sebagian syarat ujian akhir guna meraih gelar sarjana ekonomi pada Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas baik pengalaman maupun ilmu yang dimiliki, sudah barang tentu skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak.

Penyusunan skripsi ini bukanlah terwujud oleh penulis semata-mata tetapi pihak lain yang telah mendorong dan membantu dalam penyelesaiannya, atas semua bantuan tersebut penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Arif Julianto SN, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Abdul Haris, SE, M.M. M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Ibu Hj. Anis Marjukah, SE, MM., Dosen Pembimbing II yang telah memberi motivasi dalam penulisan skripsi ini.

4. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Semoga Tuhan membalas amal baik semua pihak yang dengan ikhlas memberikan bantuan dan bimbingan. Meskipun masih banyak kekurangannya, diharapkan skripsi ini memberi manfaat baik bagi pembaca maupun peneliti diantaranya menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, April 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
ABSTRAKSI	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Alasan Pemilihan Judul.....	3
C. Pembatasan Masalah.....	3
D. Perumusan Masalahan	3
E. Tujuan Penelitian	4
F. Manfaat Penelitian	4
G. Kerangka Pemikiran	5
H. Hipotesis	5
H. Sistematika Penulisan	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Motivasi	17
C. Penelitian Terdahulu	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan Data	30
B. Sumber Data	31
C. Variabel Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Analisis Data	32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
B. Penyajian Data	46
C. Analisis Data	52

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	46
Tabel 4.2 Umur Responden	47
Tabel 4.3 Status Perkawinan	48
Tabel 4.4 Skor Angket Responden tentang Faktor Individual (X_1)	48
Tabel 4.5 Skor Angket Responden tentang Faktor Organisasional (X_2)	50
Tabel 4.6 Skor Angket Responden tentang Motivasi Kerja (Y)	51
Tabel 4.7 Perhitungan Nilai antar Variabel	53

ABSTRAK

BAMBANG SIGIT SANTOSO, NIM. 1121103341, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi. **“HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASIONAL DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. SAHABAT KLATEN”**

Latar belakang dari penelitian ini adalah motivasi karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional. Faktor individual muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri sedangkan faktor-faktor organisasional muncul dari organisasi, di mana kedua faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi karyawan di dalam bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) menguji signifikansi hubungan antara faktor individual dengan motivasi kerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten, 2) menguji signifikansi hubungan antara faktor organisasional dengan motivasi kerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten, 3) menguji signifikansi hubungan antara faktor individual dan organisasional dengan motivasi kerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode untuk mengumpulkan data dengan kuesioner dan angket. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 40 orang. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel bebas yaitu faktor individual (X_1) dan faktor organisasional (X_2) serta variabel terikat (Y) yaitu motivasi kerja. Teknik analisis data dengan analisis korelasi Product Moment.

Dari perhitungan uji t dapat diketahui besarnya nilai t hitung 3,56 untuk faktor individual yang lebih besar dari nilai t tabel 2,021 dan 2,72 untuk faktor organisasional. Dengan demikian berarti hipotesis diterima sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor individual dan faktor organisasional terhadap motivasi kerja karyawan.

Keywords : *faktor individual, faktor organisasional, motivasi kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi selalu ingin mendapatkan hasil kerja yang terbaik dari para karyawannya, tetapi peningkatan hasil dari karyawan juga haruslah diikuti dengan peningkatan motivasi baik dari sisi perusahaan atau organisasi maupun dari sisi karyawan itu sendiri. Pemenuhan kualitas kerja karyawan tersebut didapat dari segala aspek kerja karyawan yang meliputi gaji, rasa aman dalam bekerja dan aspek-aspek lain yang dapat mendukung kualitas dan produktivitas kerja karyawan, sehingga pihak perusahaan dapat mencapai tujuan akhir yang ingin dicapai.

Produktivitas karyawan adalah aset yang sangat besar yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, oleh karena itu perusahaan tersebut hendaknya selalu menjaga agar produktivitas kerja karyawannya tidak mengalami penurunan. Di dalam melaksanakan segala tugas dan pekerjaan di dalam sebuah perusahaan didorong oleh suatu motif yang diberikan oleh perusahaan tersebut, seperti memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk memberikan saran, ide serta keluhan. Dengan memberikan kesempatan tersebut, maka secara tidak langsung motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Pimpinan diharapkan dapat memberikan perhatian kepada para karyawannya, sehingga mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan, dengan demikian ada sebuah ikatan batin yang kuat antara pimpinan dengan para karyawan. Tindakan pimpinan dalam mengikutsertakan para karyawannya untuk membantu dalam pengambilan keputusan yang dibuat oleh manajemen akan

memberikan rasa senang di dalam diri karyawan. Seorang pimpinan perusahaan harus mampu melihat keadaan organisasi perusahaan pada khususnya dan juga mampu menampung segala keluhan dan keadaan para karyawan pada umumnya, karyawan mungkin dalam menjalankan pekerjaan mampu untuk mengerjakan dengan baik dan mungkin sebaliknya, oleh karena itu kinerja karyawan hendaknya tetap terus diperhatikan.

CV. Sahabat merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri percetakan dan penerbit yang bersaing ketat dengan percetakan maupun penerbit lain. Oleh karenanya untuk dapat bersaing dengan perusahaan yang lain, setiap karyawan harus menyadari bahwa untuk dapat mencapai hasil yang baik maka perlu ditingkatkan fungsi kualitas kerjanya. Untuk dapat meningkatkan kualitas kerja yang dengan sendirinya berdampak pada produktivitas kerja karyawannya maka motivasi di dalam bekerja haruslah menjadi pertimbangan yang penting bagi pihak perusahaan.

Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional. Faktor individual muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri sedangkan faktor-faktor organisasional muncul dari organisasi, di mana kedua faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi karyawan di dalam bekerja.

Kebutuhan karyawan yang semakin meningkat sedangkan pemberian gaji oleh perusahaan yang dirasa sudah tidak sesuai dengan tuntutan kebutuhan karyawan menyebabkan motivasi kerja karyawan menjadi menurun. Di samping itu lingkungan kerja seperti ketidakharmonisan dengan rekan kerja juga menjadi salah satu faktor menurunnya motivasi kerja karyawan di CV. Sahabat Klaten. Hal

ini terbukti saat ada karyawan yang mempunyai masalah dengan rekan kerjanya membuat karyawan tersebut terlihat setengah-setengah dalam bekerja.

Beberapa masalah tersebutlah yang mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor motivasi kerja tersebut dalam bentuk skripsi yang berjudul "HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDUAL DAN ORGANISASIONAL DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. SAHABAT KLATEN".

B. Alasan Pemilihan Judul

1. Alasan Subjektif

- a. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan CV. Sahabat Klaten.

2. Alasan Objektif

Faktor individual dan organisasional itu berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan CV. Sahabat Klaten.

C. Pembatasan Masalah

Dalam hal ini penulis akan membatasi masalah yang diteliti meliputi hubungan faktor individual yang meliputi kebutuhan karyawan, tujuan kerja, sikap dan kemampuan karyawan serta faktor organisasional yang meliputi pemberian gaji, rasa aman dalam bekerja, pujian, dan penghargaan dengan motivasi kerja CV. Sahabat Klaten.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah ada hubungan yang signifikan antara faktor individual dengan motivasi kerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten?
2. Apakah ada hubungan yang signifikan antara faktor organisasional dengan motivasi kerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten?
3. Apakah ada hubungan yang signifikan antara faktor individual dan organisasional dengan motivasi kerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji signifikansi hubungan antara faktor individual dengan motivasi kerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten.
2. Untuk menguji signifikansi hubungan antara faktor organisasional dengan motivasi kerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten.
3. Untuk menguji signifikansi hubungan antara faktor individual dan organisasional dengan motivasi kerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten.

F. Manfaat Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah di Universitas Widaya Dharma Klaten.

2. Bagi Perusahaan

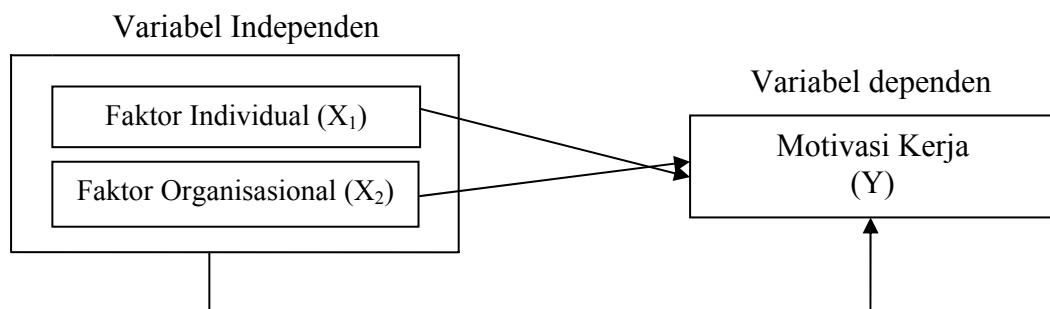
Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat memberikan masukan, menambah informasi bagi peneliti, serta dapat digunakan sebagai acuan penelitian di bidang yang sama di masa yang akan datang.

G. Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja bagi seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Terdapat dua faktor di dalam motivasi karyawan untuk bekerja yaitu faktor individual dan faktor organisasional di mana kedua faktor tersebut dapat membuat seseorang termotivasi di dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mengetahui hubungan antara kedua faktor tersebut dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang tersaji dalam gambar sebagai berikut.



Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pemikiran

H. Hipotesis

Hipotesis dalam kegiatan penelitian pada dasarnya merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan yang signifikan antara faktor individual dengan motivasi kerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten.
2. Ada hubungan yang signifikan antara faktor organisasional dengan motivasi kerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten.
3. Ada hubungan yang signifikan antara faktor individual dan faktor organisasional dengan motivasi kerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten.

I. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dalam mempelajari skripsi ini penulis membagi secara sistematis ini menjadi 5 (lima) bab dan terbagi menjadi sub-bab sebagai berikut.

- Bab I Pendahuluan meliputi latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesa penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan.
- Bab II Tinjauan Pustaka berisi faktor-faktor individual dan organisasional, motivasi kerja, dasar-dasar motivasi, pengertian motivasi, teori-teori motivasi kerja, jenis dan bentuk motivasi.
- Bab III Metode Penelitian berisi tentang metode pengumpulan data, sumber data, variabel penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.
- Bab IV Hasil dan Pembahasan meliputi analisis data serta pembahasan dari keseluruhan materi yang telah disusun.
- Bab V Simpulan dan saran meliputi simpulan hasil penelitian dan saran-saran untuk perbaikan bagi yang bersangkutan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab V ini akan dikemukakan tentang simpulan yang diambil berdasarkan pembahasan dan analisis data dalam bab-bab terdahulu, dan bertitik tolak dari kesimpulan yang diambil akan diberikan saran-saran dengan harapan akan dapat memberikan masukan-masukan bagi CV. Sahabat Klaten.

A. Simpulan

1. Berdasarkan rumus korelasi product moment dapat diketahui hubungan antara faktor individual dan faktor organisasional terhadap motivasi kerja adalah terdapat hubungan yang positif dengan diperoleh r hitung sebesar 0,5 untuk faktor individual dan r hitung sebesar 0,404 untuk faktor organisasional apabila dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% untuk N = 40 sebesar 0,312 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel
2. Dari perhitungan dengan analisis regresi dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 28,39 + 0,32X$ untuk faktor individual yang artinya a = 28,39 (konstanta) tanpa ada faktor individual masih ada motivasi kerja sebesar 28,39 satuan. b = 0,32 (slope) jika faktor individual naik 1 satuan maka motivasi kerja juga naik 0,32 satuan. Sedangkan persamaan regresi untuk faktor organisasional (X_2) $Y = 31,63 + 0,25X$ yang artinya a = 31,63 (konstanta) tanpa ada faktor organisasional masih ada motivasi kerja 31,63

satuan. $b = 0,25$ (slope) jika faktor organisasional naik 1 satuan maka motivasi kerja karyawan juga naik 0,25 satuan

3. Dari perhitungan uji t dapat diketahui besarnya nilai t hitung 3,56 untuk faktor individual yang lebih besar dari nilai t tabel 2,021 dan 2,72 untuk faktor organisasional. Dengan demikian berarti hipotesis diterima sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor individual dan faktor organisasional terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Saran-saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran mengenai pengaruh faktor individual dan faktor organisasional terhadap motivasi kerja karyawan.

1. Salah satu teknik untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan dorongan-dorongan berupa insentif, bonus dan sebagainya kepada karyawan, mengingat karyawan adalah penentu keberhasilan organisasi. Dengan dorongan-dorongan ataupun motivasi yang diberikan diharapkan kemampuan serta keterampilan pegawai dalam bekerja agar lebih semangat dan dapat diandalkan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.
2. Betapapun sempurnanya rencana organisasi, pengawasan dan penelitiannya jika tanpa dukungan para pegawai/karyawan maka tujuan organisasi tidak akan terwujud. Maka harus ada perhatian yang besar pada pegawai, agar para pegawai tahu secara pasti akan tanggung jawab pekerjaannya dan bisa secara efektif melaksanakan pekerjaannya maka perlu adanya ketentuan

yang berupa kebijaksanaan, instruksi maupun keputusan yang dibuat oleh pimpinan secara jelas, tertulis dan diberikan kepada seluruh pegawai sebagai pedoman dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwo Ps. 2001. *Mengenal Berbagai Uji Statistik dalam Penelitian*. Yogyakarta : Liberty.
- Faustino, Cardoso Gomes. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM.
- Henry Simamora. 1997. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Liberty.
- Husein Umar. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Grasindo.
- J. Supranto. 1994. *Ekonomi Matematik*. Jakarta : FE UI.
- Malayu S.P Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Payaman J. Simanjuntak. 2008. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI.
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sri Wardaya. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten*. Skripsi : Unwidha Klaten.
- Sudarwan Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2003. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.

Yuvita Khersmiyati. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai PD BKK Pedan Kabupaten Klaten*. Skripsi : Unwidha Klaten.