

PENGARUH SEMANGAT KERJA PEGAWAI TERHADAP MINAT BACA MASYARAKAT PADA KANTOR ARSIP DAN PERPUSTAKAAN DAERAH KOTA TERNATE.

Nurlaila

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun

Email : lelafekon@yahoo.com

Abstract

This study aims to analyze and determine the effect the morale of the public interest which occurred in the Office of Archives and Library area of Ternate, carried out using quantitative research methods. In particular the implementation of the Library experiencing empty or decrease in public interest.

Based on the research results, public interest is affected by this employee morale can be folded on the magnitude of the coefficient of determination (r^2) of 0.224, this figure shows that employee morale can influence society's interest in reading is 22.4%, and the remaining 77.6% influenced by other variables not examined in this study. hypothesis test results are known t_{count} of 7.128 at sig t of 0.002 at significance level alpha ($\alpha = 0.05$). it is stated that morale has significant influence on society reading interest, meaning that the hypothesis is proven and accepted.

Based on research results is expected that the leadership of the Regional Office of Archives and Library of Ternate, should motivate employees about the importance of the information available at the Regional Library.

Keywords : *Semangat kerja, Minat Baca Masyarakat.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses

operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan/pegawai.

Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam

bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan pegawai dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Tugas pokok seorang pimpinan organisasi adalah mengintegrasikan variabel-variabel organisasi dan sumber daya manusia ke dalam bentuk sistem sosio-teknik secara efektif. Cara khas yang seringkali dilakukan adalah dengan menciptakan sebuah situasi supaya tujuan-tujuan dan teknologi bisa di susun. Apabila hal itu telah diselesaikan, maka tugas selanjutnya adalah menempatkan seseorang sesuai dengan karakteristik mereka (Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Tujuan yang dimasukkan diatas agar pegawai bekerja dengan semangat dan gairah kerja yang tinggi.

Menurut Moekijat (1997), bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan. Apabila pekerja nampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang

tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai nampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Untuk membuat pegawai agar bersemangat dalam pelaksanaan tugasnya pemimpin perlu mengayomi dan membimbing kearah pekerjaan-pekerjaan yang terutama berkaitan dengan pelayanan publik.

Pelayanan publik yang berkaitan dengan upaya meningkatkan minat baca masyarakat membutuhkan peran pegawai di tempat-tempat yang berkaitan dengan perpustakaan dan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat. Peran perpustakaan dan informasi makin dirasakan kegunaanya oleh masyarakat sebagai sumber informasi pembangunan maupun sarana belajar dan mengajar untuk meningkatkan kecerdasan bangsa. Buku sebagai salah satu sumber informasi merupakan satu hal yang penting bagi masyarakat selain sumber-sumber informasi yang saat ini banyak ragamnya. Membaca merupakan suatu kegiatan paling dasar dalam pendidikan dan merupakan salah satu ketrampilan serta kebiasaan yang paling penting dalam kehidupan sehari-hari. Melalui membaca masyarakat meneukan ide-ide baru, mendapatkan informasi dan ilmu pengetahuan sehingga wawasan menjadi luas.

Perpustakaan merupakan salah satu sarana yang menyimpan koleksi cetak dan non cetak sebagai sumber informasi. Tersedianya koleksi di perpustakaan saat ini belum dimanfaatkan secara optimal dan masyarakat yang belum sadar akan pentingnya informasi. Pada hakekatnya perpustakaan adalah suatu lembaga yang menyimpan informasi, merupakan kekayaan dan investasi yang cukup mahal. Oleh karena itu perlu meningkatkan minat baca masyarakat agar perpustakaan bermanfaat.

Kondisi minat baca bangsa kita masih jauh tertinggal dari minat baca bangsa lain. Dari beberapa survei dan penelitian menunjukkan kondisi tersebut. Hal ini antara lain dibuktikan dengan rasio surat kabar dibanding dengan jumlah penduduk. Untuk itu dapat dicermati rasio surat kabar dan penduduk di negara-negara Asean seperti Filipina 1 : 30, Sri Lanka 1 : 38 dan Indonesia 1 : 45. Padahal rasio surat kabar dan jumlah penduduk di negara-negara maju telah mencapai rasio 1 : 10. Kondisi ini sangat mungkin bahwa kita bangsa Indonesia ini masih kuat tradisi kelisanannya (Siahaan, 2007).

Tampaknya membaca (terutama membaca buku) belum dirasakan sebagai suatu kebutuhan sehari-hari. Budaya mendengarkan, berbicara, dan bertanya masih kental dalam masyarakat kita. Dady P. Rahmananta (Kepala Perpustakaan

Nasional RI) menyatakan bahwa pengunjung Perpustakaan Nasional dan Perpustakaan Daerah (sekarang BPAD) di seluruh Indonesia relatif rendah dan hanya 10 – 20 % dari jumlah pengunjung yang meminjam buku (Siahaan, 2007: 175).

Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Ternate, khususnya pada perpustakaan seharusnya mempunyai peran penting jika masyarakat pemakai di perpustakaan itu mau memanfaatkan perpustakaan tersebut secara proporsional yaitu apabila bahan yang ada sering dibaca. Selanjutnya kegiatan membaca oleh masyarakat pemakai sangat erat kaitannya dengan minat baca.

Pada kenyataannya dalam seminggu hari kerja sering tidak ada pengunjung yang membaca di perpustakaan, oleh karena itu penulis tertarik untuk mewawancarai seorang pengunjung, yang berkaitan dengan kurangnya minat baca masyarakat, dan diketahui bahwa selain buku-buku yang kurang tersedia juga kurangnya penyampaian informasi yang dilakukan oleh pegawai, artinya bahwa pegawai tidak bersemangat dalam hal memberikan informasi kepada pengunjung perpustakaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah, yaitu apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja pegawai terhadap minat

baca masyarakat ? sehingga tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja pegawai terhadap minat baca masyarakat di Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Terante.

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana kerja keseluruhan karyawan/pegawai yang dirasakan dalam suatu kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika sebaliknya maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki semangat kerjanya. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para karyawan menjadi lebih tinggi. Sebab, semangat dan kegairahan kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan dan memberikan hasil yang lebih baik (Nitisemito, 2001). Selanjutnya Halsey (dalam Sulistiyani & Rosidah, 2003), menyatakan semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk

menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik.

Dengan demikian maka semangat kerja dapat menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerjasama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja pegawai suatu organisasi adalah melalui presensi, kerja sama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis.

Menurut Manullang (2005) ada dua cara untuk mendefinisikan semangat kerja sebagai berikut;

1. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.
2. Semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan, semangat kerja merujuk pada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan, dan perusahaan.

Untuk memahami pengertiannya lebih lanjut, maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut:

- a) Berkaitan dengan presensi, hal ini merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/ organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawan tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap kinerja. Presensi kehadiran pegawai dapat diukur melalui:
1. Kehadiran karyawan di tempat kerja.
 2. Ketepatan karyawan datang dan pulang kerja
 3. Kehadiran karyawan apabila mendapat kesempatan mengikuti kegiatan/ acara dalam organisasi
- b) Kerjasama, merupakan sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerja sama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat dan tujuan baik, sehingga dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama juga digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dalam organisasi, sedangkan bekerjasama yang negative adalah bekerja dengan niat dan tujuan yang tidak baik, yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi, dengan cara yang dapat merugikan orang lain.
- c) Tanggung jawab, merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk seseorang dapat mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas yang diserahkan. Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan. Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja pegawai.
- d) Kegairahan kerja, setiap pegawai yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat serta volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.
- e) Hubungan yang harmonis, merupakan pergaulan antara pimpinan dan pegawai yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan pegawai secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai, dan saling menerima satu sama lain, baik saat melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja, hal ini akan menimbulkan rasa senang yang meningkatkan semangat kerja.

Semangat kerja merupakan pengaruh utama pada sumbangan karyawan untuk membuat karyawan mencapai hasil yang lebih tinggi tanpa menjemukan. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, perpindahan karyawan dapat dihindarkan, dan dapat menghindari keluhan dari karyawan.

Pengertian Minat Baca

Setiap orang mempunyai kecenderungan untuk selalu berhubungan dengan sesuatu yang dianggapnya memberikan kesenangan dan kebahagiaan. Dari perasaan senang tersebut timbul keinginan untuk memperoleh dan mengembangkan apa yang telah membuatnya senang dan bahagia. Slameto (dalam Farida, 2007) mengatakan bahwa minat adalah kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan. Kegiatan yang diminati seseorang diperhatikan terus menerus yang disertai dengan rasa senang. Minat selalu diikuti dengan perasaan senang dan dari situ diperoleh kepuasan.

Menurut Hurlock (dalam Supriyoko, 2003), minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih. Bila mereka melihat sesuatu akan menguntungkan, mereka merasa berminat. Hal ini akan

mendatangkan kepuasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa minat merupakan suatu sikap batin dari dalam diri seseorang yang merupakan suatu perhatian khusus terhadap suatu hal tertentu yang tercipta dengan penuh kemauan dan perasaan senang yang timbul dari dorongan batin seseorang. Minat dapat dikatakan sebagai dorongan kuat bagi seseorang untuk melakukan segala sesuatu dalam mewujudkan pencapaian tujuan dan cita-cita yang menjadi keinginannya.

Membaca merupakan salah satu cara penyerapan informasi dan ilmu pengetahuan yang memberdayakan beberapa indera secara bersama. Ketika kita membaca buku dengan suara sedikit keras dan mengeluarkan bunyi, maka indera pendengaran (telinga) akan mendengarkan dan akan mengoreksi bunyi yang keluar dari mulut itu. Pada saat itu pula indera penglihatan (mata) akan melihat apa yang tertera dalam bacaan itu. Membaca merupakan proses penyerapan informasi yang lebih efektif dari pada mendengar. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap kreativitas seseorang. Dalam hal ini Marion Lawrence yang dikutip Wendyataka (dalam Rafi, 2013) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa anak hanya mampu mengingat 10 % dari yang didengarnya, 50 % dari yang dilihat/

baca, 70 % dari yang dikatakannya, dan 90 % dari yang dilakukannya.

Membaca merupakan salah satu dari empat keterampilan berbahasa yang diajarkan di Sekolah Dasar. Keempat keterampilan tersebut saling berhubungan satu dengan yang lain dan merupakan satu kesatuan. Kegiatan membaca merupakan kegiatan reseptif, suatu bentuk penyerapan yang aktif. Dalam kegiatan membaca, pikiran dan mental dilibatkan secara aktif, tidak hanya aktifitas fisik saja. Banyak ahli yang memberikan definisi tentang membaca. Berikut ini akan dikemukakan berbagai pendapat mengenai kegiatan membaca.

Klein, dkk. dalam (Farida, 2007) mengemukakan bahwa definisi membaca mencakup :

- 1) Membaca merupakan suatu proses
Membaca merupakan suatu proses dimaksudkan informasi dari teks dan pengetahuan yang dimiliki oleh pembaca mempunyai peranan yang utama dalam membentuk makna.
- 2) Membaca adalah strategis Pembaca yang efektif menggunakan berbagai strategi membaca yang sesuai dengan teks dan konteks dalam rangka mengkonstruksi makna ketika membaca.
- 3) Membaca merupakan interaktif Orang yang senang membaca suatu teks yang bermanfaat, akan menemui beberapa tujuan yang ingin dicapainya, teks yang

dibaca seseorang harus mudah dipahami sehingga terjadi interaksi antara pembaca dan teks.

Selanjutnya, Tarigan (1997) mengutip pendapat Hodgson, mengemukakan bahwa membaca adalah suatu proses yang dilakukan serta digunakan oleh pembaca untuk memperoleh pesan yang hendak disampaikan penulis melalui media kata-kata atau bahasa tulis. Anderson (Tarigan, 1997) mengartikan membaca ditinjau dari sudut lingkungan bahwa membaca adalah suatu proses penyandian kembali dan pembacaan sandi (*a recording and decoding process*). Oleh karena itu, dalam membaca diperlukan kejelian pembaca untuk mengetahui isi yang tersurat ataupun yang tersirat.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa membaca merupakan proses aktivitas komunikasi yang kompleks. Membaca bertujuan untuk melihat, memahami isi atau makna dan memperoleh pesan yang hendak disampaikan penulis melalui media kata-kata atau bahasa tulis sehingga diperoleh pemahaman terhadap bacaan. Melalui membaca, informasi dan pengetahuan yang berguna bagi kehidupan dapat diperoleh. Orang yang melakukan aktivitas tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai, demikian juga dalam kegiatan membaca. Seseorang yang membaca dengan suatu

tujuan, cenderung lebih memahami dibandingkan dengan orang yang tidak mempunyai tujuan.

Menurut Wiryodijoyo (Maryanti, 2009) tujuan membaca adalah mengetahui isi materi yang ada dalam bacaan dan mengerti informasi yang ada di dalamnya. Dengan kita memiliki tujuan yang jelas dalam membaca, maka akan memperkuat pemahaman kita terhadap bacaan. Dengan pemahaman bacaan, akan terjadi interaksi antara bahasa dan pikiran kita. Selain itu kita juga bisa mengembangkan kemampuan konsentrasi dan arti yang lebih dalam. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tujuan utama membaca adalah untuk memperoleh makna yang tepat dari bacaan yang dibacanya. Oleh karenanya akan menjadikan seseorang terus berpikir untuk memahami makna yang terkandung dalam tulisan. Semakin banyak seseorang membaca, semakin tertantang seseorang untuk terus berpikir terhadap apa yang mereka telah baca.

Farida (2007) mengemukakan bahwa minat baca ialah keinginan yang kuat disertai dengan usaha-usaha seseorang untuk membaca. Orang yang mempunyai minat membaca yang kuat akan diwujudkan dalam kesediaannya untuk mendapat bahan bacaan dan kemudian membacanya atas kesadarannya sendiri

atau dorongan dari luar. Tujuan dari membaca adalah untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan yang berguna bagi kehidupan, yaitu; tujuan kesenangan, tujuan pengetahuan, dan tujuan pekerjaan.

Minat baca merupakan suatu kecenderungan kepemilikan keinginan atau ketertarikan yang kuat dan disertai usaha-usaha yang terus menerus pada diri seseorang terhadap kegiatan membaca yang dilakukan secara terus menerus dan diikuti dengan rasa senang tanpa paksaan, atas kemauannya sendiri atau dorongan dari luar sehingga seseorang tersebut mengerti atau memahami apa yang dibacanya.

Dari pendapat di atas dapat ditegaskan bahwa minat baca terkandung unsur perhatian, kemauan, dorongan dan rasa senang untuk membaca. Perhatian bisa dilihat dari perhatiannya terhadap kegiatan membaca, mempunyai kemauan yang tinggi untuk membaca, dorongan dan rasa senang yang timbul dari dalam diri maupun dari pengaruh orang lain. Semua itu merupakan aktivitas yang dilakukan dengan penuh ketekunan dan cenderung menetap.

Faktor Penghambat dan Pendorong Peningkatan Minat Baca

Budaya baca tidak akan tercipta apabila tidak ada minat baca yang tumbuh di dalam diri seseorang. Dalam

menumbuhkan minat dan budaya baca masyarakat, ada beberapa faktor penyebab rendahnya minat baca, Menurut Novita dalam Farida (2007), beberapa faktor yang menghambat adalah:

- a. Mudjito (2001) mengemukakan bahwa dasarnya arus hiburan melalui media elektronik seperti televisi. Saat ini teknologi semakin canggih dan anak-anak cenderung kecanduan dengan berbagai macam permainan berbasis teknologi seperti video game, playstation, dan lain-lain.
- b. Budaya bangsa Indonesia baik remaja maupun orang tua lebih sering menghabiskan waktu dengan mengobrol daripada membaca.
- c. Kuatnya daya tarik luar yang bersifat hura-hura sangat kuat menggoda generasi muda seperti ngeband, nongkrong di mall, menonton film, dan sebagainya.
- d. Tingkat pendapatan masyarakat atau perekonomian bangsa Indonesia yang relatif rendah dapat mempengaruhi daya beli atau prioritas kebutuhan utama. Buku bukan sebagai salah satu kebutuhan primer, hanya dipenuhi bila kebutuhan sehari-hari mereka telah tercukupi.
- e. Kurangnya kesadaran akan pentingnya membaca. Masih rendahnya kesadaran keluarga Indonesia akan pentingnya membaca bagi anak. Misalnya kurangnya perhatian orang tua dalam pemanfaatan waktu senggang dapat member dampak terhadap minat baca sejak masa kanak-kanak.
- f. Dalam beberapa taraf, kemampuan masyarakat untuk berbahasa Indonesia masih dipermasalahkan seperti masyarakat yang masih buta huruf atau yang tidak mengerti Bahasa Indonesia.
- g. Sistem pendidikan yang lebih menekankan pada transfer ilmu pengetahuan dari guru ke murid. Kedudukan guru sebagai sumber utama informasi serta murid sebagai penerima pengetahuan dengan anggapan hadiah atau sesuatu yang dibeli.
- h. Kurang tersedianya bahan bacaan dan fasilitasnya. Buku yang bermutu masih langka karena penerbit melihat pangsa pasar yang lebih suka bacaan ringan seperti komik, novel, atau majalah bahkan majalah porno.
- i. Kurang meningkatnya mutu perpustakaan baik dalam hal koleksi maupun sistem pelayanan yang dapat juga memberi pengaruh negatif terhadap perkembangan minat baca. Contohnya, jumlah perpustakaan yang kondisinya kurang memadai dan sumber daya pustakawan yang minim.
- j. Mental anak dan lingkungan keluarga/masyarakat yang tidak mendukung (Ita Dwaita Lantari, 2004 dalam kompas.com).

Di sisi lain dari faktor – faktor penghambat minat baca, terdapat faktor – faktor pendorong yang dapat mengatasi permasalahan. Menurut Sutarno (2003), ada beberapa faktor yang mampu mendorong bangkitnya minat baca masyarakat. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Rasa ingin tahu yang tinggi atas fakta, teori, prinsip, pengetahuan dan informasi.
- b. Keadaan lingkungan fisik yang memadai, dalam arti tersedianya bahan bacaan yang menarik, berkualitas, dan beragam.
- c. Keadaan lingkungan sosial yang kondusif, maksudnya adanya iklim yang dapat dimanfaatkan untuk dapat membaca.
- d. Rasa haus informasi, rasa ingin tahu, terutama yang aktual.
- e. Berprinsip hidup bahwa membaca merupakan kebutuhan rohani.

Seperti yang tercantum di Pusat Perbukuan, vol. 5, 2001 dalam Sutarno (2003), faktor–faktor tersebut dapat terpelihara melalui sikap-sikap, di dalam diri yang tertanam komitmen bahwa dengan membaca dapat memperoleh keuntungan ilmu pengetahuan, wawasan, dan kearifan..Terwujudnya kondisi yang mendukung terpeliharanya minat baca, adanya tantangan dan motivasi untuk membaca, serta tersedianya waktu untuk

membaca baik di rumah, perpustakaan ataupun di tempat lain.

Kerangka Pemikiran

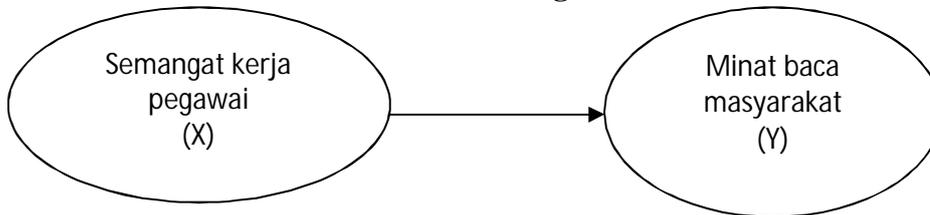
Menurut Sunarto (2006), semangat kerja yang tinggi akan tampak berupa kesediaan bekerja keras dengan sungguh-sungguh, tekun dan bergairah, bekerja dengan senang dan bertanggung jawab terhadap tugas, adanya hubungan yang harmonis dan bekerja sama dalam bekerja, yang didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kesempatan mengembangkan diri. Selanjutnya minat baca menurut Farida (2005: 28) ialah keinginan yang kuat disertai dengan usaha-usaha seseorang untuk membaca. Orang yang mempunyai minat membaca yang kuat akan diwujudkan dalam kesediaannya untuk mendapat bahan bacaan dan kemudian membacanya atas kesadarannya sendiri atau dorongan dari luar. Tujuan dari membaca adalah untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan yang berguna bagi kehidupan.

Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Ternate, dalam hal memberikan informasi kepada masyarakat dengan baik akan adanya berbagai bahan bacaan yang tersedia, maka dapat mempengaruhi minat baca masyarakat itu sendiri, khususnya yang ada di Kota Ternate. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dapat digambarkan

kerangka pikir bahwa semangat kerja pegawai berpengaruh terhadap minat baca

nasyarakat, dan untuk membuat model penelitiannya adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang ada dalam penelitian ini yaitu “diduga bahwa semangat kerja pegawai berpengaruh terhadap minat baca masyarakat pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Terante.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Untuk menganalisis variabel – variabel dalam penelitian ini maka yang akan dikumpul dan digunakan adalah sebagai berikut :

- a) Data primer, adalah data yang diambil menggunakan koesioner dengan beberapa pertanyaan pada responden yang menjadi sampel pada penelitian ini, dan Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung dengan pihak yang terkait dalam penelitian ini, dalam hal ini pegawai pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Derah Kota Ternate.
- b) Data sekunder, adalah data yang diperoleh langsung dari pihak Kantor Arsip dan Perpustakaan Derah Kota Ternate berupa dokumen-dokumen dan

melalui studi pustaka yang revelan seperti buku-buku, dan majalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi dan Tehnik Pengambilan

Sampel

Menurut Sugiyono (2007), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus benar-benar mewakili populasi.

Jumlah responden untuk uji coba instrument sebanyak 30 orang, hal ini menurut Bally dalam Nuruddin (2006) mengemukakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data maka jumlah sampel paling sedikit 30. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik *incidental*, yakni penentuan sampel berdasar kebetulan yaitu siapa saja yang

bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, dan bila orang yang bertemu dipandang cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2007). Sampel yang diinginkan dalam penelitian ini adalah masyarakat pemakai jasa perpustakaan pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Ternate, yang terdiri dari pelajar, mahasiswa, pegawai dan masyarakat umum dengan jumlah 30 orang.

Model dan Analisis Data

Berdasarkan pada variabel-variabel dari masalah yang diangkat serta hipotesis yang dinyatakan dalam penelitian ini, maka model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, yakni untuk menganalisis pengaruh semangat kerja pegawai terhadap minat baca masyarakat pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Ternate dengan rumus :

$$Y = a + b x + e$$

Dimana

Y = Semangat Kerja Pegawai.

a = Bilangan konstan

b = Koefisien regresi

x = Minat Baca Masyarakat.

e = Standar error

Teknik Pengolahan Data

Untuk mempermudah analisis terhadap pengolahan data berdasarkan rumus diatas maka digunakan alat bantu computer Program SPSS.20, agar dapat

menentukan nilai dari masing-masing variabel yang bersifat kuantitatif. Data-data yang dimaksud dibuat dalam ukuran skor yang menggunakan skala likert.

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang digunakan sejauh mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Arikunto (2003) mengatakan bahwa instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Penentuan kesahihan secara otomatis dilakukan dengan program tersebut dengan melihat catatan yang diberikan terhadap koefisien korelasi regresi antara item dengan total skornya tentang apakah suatu instrument sah atau tidak pada *level of significans* $5\% \geq 0,4$, sehingga jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,4, maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Sekaran, 2002).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument sudah baik (Arikunto, 1998). Pada penelitian ini untuk mencari nilai reliabilitas menggunakan rumus *alpha*, karena instrument dalam penelitian ini

adalah koesioner. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki $\alpha \geq$

0,6. (Setiaji, 2004 : 50). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Koefision Korelasi	Status	Koefisien Reliabilitas	Ket
X	X.1	0,538	Valid	0,699	Valid Dan Reliabel
	X.2	0,662	Valid		
	X.3	0,783	Valid		
	X.4	0,441	Valid		
	X.5	0,457	Valid		
	X.6	0,430	Valid		
	X.7	0,515	Valid		
	X.8	0,617	Valid		
	X.9	0,514	Valid		
	X.10	0,595	Valid		
Y	Y.1	0,495	Valid	0,631	Valid dan Reliabel
	Y.2	0,437	Valid		
	Y.3	0,680	Valid		
	Y.4	0,428	Valid		
	Y.5	0,529	Valid		
	Y.6	0,472	Valid		
	Y.7	0,583	Valid		
	Y.8	0,695	valid		

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil pengujian instrument penelitian terhadap 30 responden baik validitas maupun reliabilitasnya dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian yg digunakan dalam penelitian ini adalah valid, karena nilai korelasinya lebih besar dari 0,4 dan reliabel karena koefisien kehandalannya (*Cronbach Alpha*) lebih besar dari 0,60.

Kriteria Pengukuran Skor

Daftar pertanyaan (kuisisioner) yang disusun menggunakan model skala likert's yang dikenal dengan *summated ratings*. Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Apabila item bernilai positif maka angka terbesar diletakkan pada "sangat setuju", jika item bernilai negatif maka angka terbesar diletakkan pada "sangat tidak

setuju". Setiap item di beri pilihan respons yang sifatnya tertutup. Tingkat pengukuran data dalam skala likert's adalah ordinal sehingga jika kita akan menganalisis dengan statistika parametrik harus di naikkan terlebih dahulu menjadi skala interval. Misalnya sangat setuju skor 5, setuju skor 4, tidak ada pendapat skor 3, tidak setuju skor 2, dan sangat tidak setuju skor 1.

Definisi Operasional Variabel

Untuk memecahkan masalah yang telah dikemukakan diatas variabel yang diukur , dirumuskan operasionalnya sebagai berikut :

1. Semangat Kerja Pegawai (X), dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan

rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Nitisemito, 1992). Untuk mengukur pengaruh variabel semangat kerja pegawai pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Derah Kota Ternate, menggunakan indikator; Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya; Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain; Kepuasan kerja; dan kedisiplinan.

2. Minat Baca Masyarakat (Y), menurut Farida (2005: 28) mengemukakan bahwa minat baca ialah keinginan yang

kuat disertai dengan usaha-usaha seseorang untuk membaca. Orang yang mempunyai minat membaca yang kuat akan diwujudkan dalam kesediaannya untuk mendapat bahan bacaan dan kemudian membacanya atas kesadarannya sendiri atau dorongan dari luar. Tujuan dari membaca adalah untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan yang berguna bagi kehidupan. Untuk mengukur indikator minat baca yaitu; Tujuan kesenangan; Tujuan pengetahuan; dan Tujuan pekerjaan.

Selanjutnya identifikasi variabel, indikator, dan item dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2 : Identifikasi variabel, Indikator, dan Item

Variabel	Konsep	Indikator	Item	Skala	No. Kuesiner
Semangat kerja (X)	Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Nitisemito, 1992).	1. Presensi	1. Kehadiran di tempat	Likert	1
			2. Pemenuhan jam kerja		2
		2. Kerja sama	3. Kediaan untuk bekerja sama	Likert	3
			4. Membantu teman		4
			5. Memberikan kritik dan saran		5
		3. Kepuasan kerja	6. Kepuasan bekerja	Likert	6
			7. Senang bekerja		7
		4. Kedisiplinan	8. Bahagia dengan pekerjaan	Likert	8
			9. Menyelesaikan pekerjaan		9
			10. Datang kerja tepat waktu		10
Minat Baca (Y)	menurut Farida (2005: 28) mengemukakan bahwa minat baca ialah keinginan yang	1. Tujuan kesenangan	1. Merasa Senang	Likert	1
			2. Percaya Diri		2
			3. Pesona pribadi		3
		2. Tujuan	4. Menambah	4	

kuat disertai dengan usaha-usaha seseorang untuk membaca. Orang yang mempunyai minat membaca yang kuat akan diwujudkan dalam kesediaannya untuk mendapat bahan bacaan dan kemudian membacanya atas kesadarannya sendiri atau dorongan dari luar.	Pengetahuan	5. Kesadaran pentingnya membaca	5
		6. Ilmu Pengetahuan bertambah	6
		7. Ketrampilan tertentu bertambah	7
		8. Banyak koleksi buku	8
	3. Tujuan Pekerjaan		

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Ternate, merupakan lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan bidang kearsipan dan perpustakaan. Perpustakaan daerah yang juga merupakan cikal bakal perpustakaan umum daerah di Kota Ternate ini didirikan pada tahun 2004 berdasarkan Peraturan Daerah Kota Ternate Nomor 17 Tahun 2003.

Sesuai dengan perkembangannya, Kantor Perpustakaan Umum menyediakan sumber daya informasi dari berbagai jenis bahan pustaka, serta mengumpulkan dan melestarikan baik itu karya rekam maupun karya ilmiah, selain itu juga melakukan penyelenggaraan pengelolaan kearsipan daerah pada semua Satuan Kerja Perangkat

Daerah (SKPD) dalam jajaran Pemerintah Kota Ternate. Pada kantor ini, memiliki struktur yang ramping, yaitu kepala kantor sebagai pimpinan dan didukung oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Pembinaan dan Pengolahan Kerarsipan, Seksi Pelayanan dan Referensi, dan Seksi Akuisisi dan Pengolahan, serta didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 47 pegawai, yang terdiri dari 30 pegawai negeri sipil dan 17 pegawai tidak tetap.

Analisis Statistik

Analisis regresi linier sederhana yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh antara variabel semangat kerja pegawai (X) terhadap variabel minat baca masyarakat (Y), sedangkan faktor yang lainnya yang tidak dianalisis dalam model diasumsikan adalah konstan. Hasil analisis uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 : Hasil Analisis Regresi linier Sederhana.

Variabel Penelitian	Regresi Sederhana			
	Koef. Regresi (B)	Standar Error	T _{Hitung}	Sig t
X	0,197	0,126	7,128	0,002
Konstanta	3,505			
Adjusted R Squared = 0,473				
R Squared (R ²) = 0,224				
α = 0,05(5%)				

Sumber : Data diolah (2011)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang meliputi variabel semangat kerja terhadap variabel minat baca masyarakat, maka diperoleh model regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3,505 + 0,197X$$

Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa jika semangat kerja pegawai meningkat sebesar satu satuan akan meningkatkan minat baca masyarakat sebesar 0,197. Hasil perhitungan analisis regresi pada tabel 4.5. juga terlihat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,473 yang berarti 47,3% yang bermakna bahwa hubungan antara semangat kerja dengan variabel minat baca masyarakat adalah positif. Selanjutnya pada koefisien determinasi (R²) sebesar 0,224 atau 22,4%, hal ini bermakna bahwa keragaman dalam variabel minat baca masyarakat yang dilelaskan oleh semangat kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini sebesar 77,6% yang diperoleh dari selisih 100 – 22,4%.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, maka sebelum melakukannya maka rumusan hipotesis yang diajukan sebelumnya adalah sebagai berikut:

Jika $H_0: a = 0$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja pegawai terhadap peningkatan minat baca masyarakat.

Jika $H_1: a \neq 0$, maka ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja pegawai terhadap peningkatan minat baca masyarakat.

Adapun uji yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yakni uji t (t_{Test}), dilakukan untuk menguji pengaruh semangat kerja terhadap minat baca masyarakat, yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai t_{hitung} pada signifikansi alpha ($\alpha = 0,05$). Jika nilai sig. pada analisis regresi kurang dari 0,005 maka dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan artinya hipotesis terbukti dan diterima, jika sebaliknya maka dinyatakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan artinya hipotesis ditolak.

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pada tabel

4.5. diatas diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7,128 pada nilai sig t sebesar 0,002, maka dinyatakan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat baca masyarakat, pada Kantor Arsip dan Perpustakaan daerah Kota Ternate. artinya hipotesis null di tolak dan hipotesis alternatif di terima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel bebas semangat kerja terhadap variabel terikat minat baca masyarakat, sebenarnya masih banyak variabel lain yang dapat dimasukkan dalam penelitian ini, namun peneliti secara spesifik hanya meneliti pengaruh semangat kerja terhadap minat baca masyarakat pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Ternate, dengan suatu pertimbangan bahwa perpustakaan yang baik apabila semangat kerja pegawainya juga baik maka masyarakat merasa tertarik untuk membaca di perpustakaan dan harapan dikemudian meningkatkan minat baca masyarakat.

Dilihat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maryanti (2009) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh promosi terhadap minat baca di Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel promosi terhadap minat baca masyarakat sebesar 0,735 (positif), artinya

bahwa jika promosi dilaksanakan dengan maksimal maka minat baca masyarakat untuk memperoleh informasi melalui perpustakaan juga meningkat.

Selanjutnya penelitian dari Sriayu Wibowo, (2006) judul penelitian pengaruh semangat kerja pegawai terhadap minat baca pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jawa Tengah, hasil penelitian dengan menggunakan regresi sederhana menemukan bahwa semangat kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan minat baca sebesar 0,465.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang diuraikan di atas. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh terhadap minat baca masyarakat pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Ternate, dengan besarnya koefisien korelasi (r) yakni koefisien yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,473. Begitu pula dengan besarnya koefisien determinasi (r^2) yakni koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh semangat kerja terhadap minat baca masyarakat dengan nilai sebesar 0,224, angka ini menunjukkan bahwa semangat kerja mampu mempengaruhi minat baca masyarakat yaitu 22,4%, dan sisanya 77,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini. menurut Lind *et all* (2005) jika koefisien regresi lebih besar dari 50% maka dinyatakan korelasi positif kuat dan jika koefisien dibawah 50% dinyatakan korelasi lemah. Dengan demikian maka penelitian ini dinyatakan pengaruh semangat kerja terhadap minat baca masyarakat pada pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Ternate adalah positif lemah.

Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi lemah yang diperoleh berdasarkan analisis tabel 4.2 dan tabel 4.3. menunjukkan bahwa pada variabel semangat kerja diperoleh nilai rata-rata 3,87, responden kurang setuju bahwa semangat kerja pegawai yang ditunjukkan kepada responden untuk membaca pada perpustakaan daerah. Begitupula dengan variabel minat baca terdapat pernyataan responden yang kurang setuju dengan pernyataan bahwa responden sadar akan pentingnya membaca, berkat adanya informasi yang tidak terpaksa dari pegawai kantor (Y.5) rata-rata nilai yaitu 3,43, hasil ini diperoleh dari kuesioner yang disebarkan secara incidental pada responden.

Semangat kerja merupakan bagian dari kedisiplinan, oleh karena itu pegawai harus bersemangat tanpa menunggu perintah dari atasan. Indikator semangat kerja yang terdiri dari presensi, kerja sama,

kepuasan kerja dan kedisiplinan pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Ternate ternyata kurang memuaskan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikemukakan pada bahasan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari hasil olah data variabel penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier sederhana, bahwa koefisien regresi variabel semangat kerja bertanda positif (+) artinya sesuai dengan yang diharapkan, jika semangat kerja ditingkatkan maka minat baca masyarakat juga akan meningkat. Semangat kerja memengaruhi minat baca secara signifikan, hal ini ditunjukkan oleh nilai T_{hitung} sebesar 7,128 pada nilai sig t sebesar 0,002, maka dinyatakan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat baca masyarakat, pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Ternate. Namun pengaruhnya lemah yakni sebesar 22,4% dan sisanya 77,6% persen yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

Ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian yaitu:

1. Kepada pegawai agar dapat meningkatkan semangat kerja, terutama

dalam hal menginformasikan bahan-bahan bacaan yang ada dipergustakaan daerah kepada masyarakat umum agar minat baca masyarakat dapat meningkat.

2. Kepada pimpinan Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Ternate, agar dapat menambah fasilitas berupa internet guna menarik minat baca, dan terus memotivasi pegawai tentang pentingnya informasi yang tersedia, serta merekrut tenaga yang berlatar belakang pendidikan pustakawan pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Ternate.
3. Penelitian ini mempunyai keterbatasan karena hanya meneliti Semangat Kerja Pegawai terhadap Minat Baca Masyarakat, yang berada Pada Perpustakaan Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Ternate, tidak meneliti faktor-faktor lain dan tidak meneliti di perpustakaan yang lain sehingga tidak dapat di generalisasi untuk masyarakat yang ada di Kota Ternate, oleh karena itu kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel seperti promosi, dan lain-lain yang ikut berpengaruh terhadap minat baca masyarakat.

Daftar Pustaka

Arikunto S. 2003, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, cetakan kesembilan, Rineka Cipta Jakarta.

Azwar, Saifuddin. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Darmawan, Didit. 2007. *Teori Motivasi*. Metromedia Education. Surabaya

Farida, R. 2007, *Pengajaran Membaca di Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara.

Gondokusumo, 1995. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Sinar Baru

Gong, A Gol & Irkham, M Agus. 2012. *Gempa Literasi*. Jakarta: Kepustakaan Gramedia Populer

Hasibuan, Malayu. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara. Jakarta

Hernowo, 2003. *Quantum Reading*. Bandung: Mizan Learning Center

Ife, Jim. 1995. *Community Development, Creating Community Alternatives, Vision, Analysis, And Practice*. Australia : Longman Australia.

Kompas Harian. Edisi 1 Maret 2012. Kompas.com/ 2004

Lasa Hs. 2006. *Menulis Segampang Ngomong*. Yogyakarta: Kanisius

Lind, Douglas A. Marchal, William G. and Wathen, Samuel A. 2005, *Statistical Techniques in Business & Economics*. The MccGraw-Hill Companies inc, New York. United Stated of America

Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior*. Eight Edition. Irwin/McGraw-Hill. New York. United Stated of America

Manullang, M. 2005. *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi. Cetakan keenam, Jakarta: Ghalia Indonesia

- Maryanti, Tina. 2009, Pengaruh Promosi Terhadap Minat Baca di Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, skripsi, Fakultas Adab Universitas Islam Sunan Kali Jaga Yogyakarta.
- Moekijat, 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya
- NS. Sutarno. 2006. *Perpustakaan dan Masyarakat*. Jakarta: Sagung Seto.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Cetakan pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurfalah, Farida. Pengaruh Tayangan Sinetron Religius Terhadap Perilaku Beragama Ibu Rumah Tangga Muslimah. *Jurnal Teknodik*, XI (22) Desember 2007
- Nuruddin, 2006. *Menulis Artikel Itu Gampang*. Semarang;
- Rafi, Ramadhan, 2013. Analisis Aktivitas Pemberdayaan Masyarakat Dalam Meningkatkan Minat Baca Pada Komunitas Insan Baca. *Jurnal Insan Baca*, VII (14), Juni 2013.
- Romli, Asep Syamsul M. 2003. *Lincah Menulis Pandai Bicara*. Bandung: Nuansa Cendekia
- Siahaan, Sudirman. Strategi Meningkatkan Minat Baca. *Jurnal Teknodik*, XI (22) Desember 2007: 169
- Steers, M. Richard et al. 1995. *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. Goodyear Publishing Company Inc. Santa Monica. California. United Stated of America
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. & Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Supriyoko. Minat Baca dan Kualitas Bangsa. *Pikiran Rakyat*, 23 Maret 2003
- Wexley, K. N & Yukl, G. A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Bina Aksaran. Jakarta
- Zainun, Buchari. 1991. *Administrasi Dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta