

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR
PEMERINTAH DAERAH DI KANTOR LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN KAYONG UTARA**

Mya Novya

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

E-mail : myadiastara@yahoo.com

Abstrak

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Kayong Utara. Penelitian ini berangkat dari fenomena-fenomena sosial mengenai motivasi kerja aparatur pemerintah daerah di Kantor Lingkungan Hidup (KLH) Kabupaten Kayong Utara. Kinerja aparatur pemerintah daerah di KLH Kabupaten Kayong Utara dinilai belum optimal sehingga diperlukan adanya motivasi agar dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 24. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan program *computer Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) V.18. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di KLH Kabupaten Kayong Utara. Koefisien korelasi dari kedua variabel penelitian ini yaitu sebesar 0,868. Berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja pegawai di KLH Kabupaten Kayong Utara sebesar 75,4%, sedangkan 24,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.

Abstract

This script aims to determine how much influence the motivation to work on the performance of local government officials in the Environment Office of Northern Kayong District. This study related from social phenomena regarding work motivation of local government officials in the Ministry of Environment Office (KLH) of Northern Kayong District. Performance of local government officials in the Ministry of KLH Kayong District not considered optimal so needed the motivation in order to improve its performance. This study use quantitative research methods with 24 respondent. The results of the data analysis using the computer program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) V.18. The result is a positive correlation between motivation to work on the performance of local government in the District of North Kayong KLH. Correlation coefficient of these two variables is equal to 0.868. Based coefficient value determination shows that there are significant performance motivation on employee performance in the District of North Kayong KLH by 75.4%, while 24.6% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Motivation, Performance Local Government Reform.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Kantor Lingkungan Hidup (KLH) Kabupaten Kayong Utara selaku organisasi yang merupakan unsur pendukung tugas Bupati yang dipimpin oleh seorang Kepala kantor yang dibantu pegawai (bawahannya) sebagai perangkat kerja yang sangat menentukan keberhasilannya dalam mencapai tugas pokok dan fungsi (TuPokSi). Adapun fenomena yang terjadi berkaitan dengan permasalahan kinerja di KLH Kabupaten Kayong Utara adalah masih adanya pegawai yang tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan efektif jam kerja. Pegawai yang seperti ini biasanya yang berdomisili di luar Kabupaten Kayong Utara. Hal ini berkaitan dengan kurangnya Sumber Daya Aparatur di Lingkungan Kabupaten Kayong Utara sehingga aparatur pemerintah daerah sendiri tidak seluruhnya berasal dari Kabupaten Kayong Utara. Dengan demikian, para pegawai yang berdomisili di luar Kabupaten Kayong Utara cenderung tidak menaati peraturan yang berlaku yang berkaitan dengan jam kerja.

Misalnya, untuk hari jumat yang berdekatan dengan hari libur yaitu sabtu dan minggu, para pegawai tersebut biasanya hanya masuk setengah hari karena mengejar waktu untuk pulang ke daerah asal, begitu pula dengan hari senin yang seharusnya telah terhitung hari kerja para pegawai tersebut masuk siang karena perjalanan yang ditempuh dari daerah asal.

Selain permasalahan tersebut KLH Kabupaten Kayong Utara menghadapi kendala internal lainnya yang menghambat kelancaran pelaksanaan tugas organisasi.

Hambatan tersebut adalah kapasitas sumber daya manusia yang ada belum seluruhnya memenuhi tuntutan tugas dan belum sesuai dengan beban kerja (KLH: 2010). Dengan keadaan pegawai seperti itu secara tidak langsung kinerja mereka akan berkurang atau rendah yang dapat berpengaruh dengan kinerja organisasi itu sendiri. Salah satu contohnya adalah pada saat seorang pemimpin memberikan tugas kepada para pegawainya sebagian besar pekerjaan mereka tidak selesai sesuai waktu yang ditetapkan oleh pimpinan.

Untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya, setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik mengenai TuPokSi-nya. Dengan demikian, hasil evaluasi kinerja kegiatan KLH Kabupaten Kayong Utara sesuai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) melaporkan bahwa program pelayanan administrasi perkantoran mempunyai nilai *output* dengan katagori hanya 64% (KLH: 2010). Berdasarkan pengukuran tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa kinerja KLH Kabupaten Kayong Utara dalam melaksanakan program pelayanan administrasi perkantoran sesuai dengan rencana dan hasil yang diinginkan belum tercapai secara optimal.

Dalam mencapai kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi pegawai membutuhkan motivasi kerja. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

(Hasibuan, 2011:141). Dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarnya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kinerja yang optimal salah satunya dengan memberi motivasi yang baik. Faktanya di KLH Kabupaten Kayong Utara masih memiliki fenomena yang berkenaan dengan permasalahan motivasi. Permasalahan motivasi yang terjadi di KLH Kabupaten Kayong Utara terdiri dari: 1) masih kurangnya rangsangan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan TuPokSi kantor tersebut, 2) belum adanya penghargaan dari organisasi kepada pegawai yang berprestasi, dan 3) belum adanya sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melanggar peraturan. Bentuk nyata permasalahan motivasi di KLH Kabupaten Kayong Utara adalah bahwa misalnya, pimpinan selalu memberikan perlakuan yang sama antara pegawai yang selalu loyal dan taat pada peraturan sehingga cenderung mempunyai kinerja tinggi dengan pegawai yang tidak taat dan mempunyai kinerja rendah. Dengan demikian tidak adanya perlakuan istimewa dalam arti penghargaan atau pujian dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi. Dengan adanya motivasi seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaiknya. Namun ketika seorang beranggapan bahwa mereka melaksanakan pekerjaannya hanya rutinitas mereka cenderung statis dalam bekerja.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih dalam mengenai kinerja aparatur pemerintah daerah di KLH Kabupaten Kayong Utara melalui motivasi

kerja yang ada. Oleh sebab itu, berdasarkan permasalahan diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Kayong Utara”

2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah adalah pemaparan topik-topik utama yang akan diteliti dari latar belakang penelitian (Tim Penyusun Pedoman Skripsi Prodi IP FISIP UNTAN, 2011:26). Pembatasan masalah dari penelitian ini adalah kinerja KLH Kabupaten Kayong Utara dinilai belum optimal sehingga diperlukan adanya motivasi bagi aparatur pemerintah daerah dilingkungan kantor tersebut agar kinerja mereka dapat ditingkatkan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti membatasi masalah pada motivasi kerja aparatur pemerintah daerah di KLH Kabupaten Kayong Utara

Dari pembahasan masalah diatas, peneliti perlu memfokuskan penelitian ini agar lebih terarah. Berdasarkan pendapat Rummel dan Brence (dalam Sudarmanto 2009:7) ada 3 tingkatan kinerja yaitu: 1) Kinerja Organisasi; 2) Kinerja Proses; dan 3) Kinerja Individu. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada kinerja individu.

3. Perumusan Masalah

Setelah melihat latar belakang yang ada dan agar dalam penelitian ini tidak terjadi kerancuan, dengan itu peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini. Adapun perumusan masalah adalah sebagai berikut: Apakah ada dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

aparatur pemerintah daerah di KLH Kabupaten Kayong Utara?

4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk melihat motivasi kerja di KLH Kabupaten Kayong Utara.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai secara individu di KLH Kabupaten Kayong Utara.
3. Untuk mengungkapkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KLH Kabupaten Kayong Utara.

5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan mampu memberikan tambahan referensi untuk perpustakaan dan bahan penelitian berikutnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan manfaat untuk masyarakat dan informasi kepada Kepala KLH Kabupaten Kayong Utara selaku pimpinan tertinggi di dalam organisasi tersebut, berikut jajarannya selaku pimpinan langsung para pegawai, akan pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah dikantor tersebut.

B. TEORI DAN METODELOGI

1. Teori

- a. Kinerja pegawai merupakan keberhasilan pelaksanaan tugas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2006:9)
- c. Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Sukanto dan Handoko dalam Amirullah dan Haris, 2004: 218).
- d. Motivasi kerja (variabel X) diukur dengan menggunakan indikator-indikator antara lain adalah, 1) kebutuhan akan prestasi, mengakibatkan seseorang bekerja keras menggunakan kemampuannya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, sehingga pegawai dengan prestasi tinggi akan memperoleh pendapatan besar yang diinginkannya; 2) kebutuhan akan afiliasi akan meningkatkan semangat kerja seseorang karena setiap orang menginginkan diterima orang lain, dihormati, tidak gagal dan berpartisipasi; dan 3) kebutuhan akan kekuasaan mendorong seseorang untuk mengerahkan kemampuannya untuk mencapai kekuasaan yang diinginkannya (Hasibuan, 2003:231).
- e. Kinerja Pegawai (variabel Y) akan diukur menggunakan indikator-indikator antara lain adalah, 1) kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan; 2) kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Ini berkaitan dengan bentuk keluaran; 3) ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan (Dharma, 2001:154).

b. Metodologi

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk menemukan hubungan dan menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sampel penelitian berjumlah 24 orang yang merupakan seluruh aparatur pemerintah daerah di KLH Kabupaten Kayong Utara. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan di antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu koefisien korelasi *product moment*, sedangkan untuk menginterpretasi pengaruhnya digunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Variabel Motivasi Kerja

Penilaian responden mengenai variabel motivasi kerja di KLH Kabupaten Kayong Utara tidak ada yang memberikan penilaian tidak baik. Sebagian dari jumlah responden memberikan penilaian mengenai variabel motivasi kerja adalah baik dengan jumlah responden sebanyak 12 orang dengan persentase 50%. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai variabel ini, maka skor rata-ratanya adalah 25,08 (602/24) dan termasuk pada kategori baik. Tiap variabel pada penelitian ini memiliki masing-masing indikator yang merupakan karakteristik dari setiap variabel. Secara lebih rinci, variabel motivasi pegawai di KLH Kabupaten Kayong Utara dapat diperjelas melalui indikator-indikator berikut ini:

- a. Penilaian responden mengenai indikator kebutuhan akan prestasi pegawai di KLH Kabupaten Kayong Utara tidak ada yang memberikan penilaian tidak baik.

Sebagian besar dari responden memberikan penilaian mengenai variabel motivasi kerja adalah sangat baik dengan jumlah responden sebanyak 13 orang dengan persentase 54,17%. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai indikator kebutuhan akan prestasi ini, maka skor rata-ratanya adalah 9,25 (222/24) dan termasuk pada kategori sangat baik.

- b. Penilaian responden mengenai indikator kebutuhan akan afiliasi di KLH Kabupaten Kayong Utara, sebagian besar dari responden memberikan penilaian mengenai indikator kebutuhan akan afiliasi adalah baik dengan jumlah responden sebanyak 9 orang dengan persentase 37,5%. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai indikator kebutuhan akan afiliasi ini, maka skor rata-ratanya adalah 8,05 (193/24) dan termasuk pada kategori baik.

- c. Penilaian responden mengenai indikator kebutuhan akan kekuasaan di KLH Kabupaten Kayong Utara, sebagian dari jumlah responden memberikan penilaian mengenai indikator kebutuhan akan kekuasaan adalah cukup baik dengan jumlah responden sebanyak 12 orang dengan persentase 50%. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai indikator kebutuhan akan kekuasaan ini, maka skor rata-ratanya adalah 7,8 (187/24) dan termasuk pada kategori baik.

2. Variabel Kinerja Pegawai

Penilaian responden mengenai variabel kinerja pegawai di KLH Kabupaten Kayong Utara tidak ada yang memberikan penilaian tidak baik. Sebagian besar dari responden memberikan penilaian mengenai variabel kinerja pegawai adalah baik dengan jumlah responden sebanyak 11 orang dengan persentase 45,83%. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai variabel ini, maka skor rata-ratanya adalah 23,37 (561/24) dan termasuk pada katagori baik. Tiap variabel pada penelitian ini memiliki masing-masing indikator yang merupakan karakteristik dari setiap variabel. Secara lebih rinci, variabel kinerja pegawai di KLH Kabupaten Kayong Utara apat diperjelas melalui indikator-indikator berikut ini:

- a. Penilaian responden mengenai indikator kuantitas di KLH Kabupaten Kayong Utara, tidak ada respond n yang menilai dalam katagori tidak baik.. Sebagian besar responden memberikan penilaian mengenai indikator kuantitas adalah cukup baik dengan jumlah responden sebanyak 11 orang dengan persentase 45,83%. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai indikator kuantitas ini, maka skor rata-ratanya adalah 7,79 (187/24) dan termasuk pada katagori baik.
- b. Penilaian responden mengenai indikator kualitas di KLH Kabupaten Kayong Utara, adanya kesamaan jumlah responden dari katagori cukup baik dan baik dengan jumlah responden 10 dan persentase sebesar 41,67%. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai indikator kulitas ini, maka skor

rata-ratanya adalah 7,92 (190/24) dan termasuk pada katagori baik.

- c. Penilaian responden mengenai indikator ketepatan waktu di KLH Kabupaten Kayong Utara, sebagian dari jumlah responden memberikan penilaian mengenai indikator ketepatan waktu adalah baik dengan jumlah responden sebanyak 12 orang dengan persentase 50%. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai indikator ketepatan waktu ini, maka skor rata-ratanya adalah 7,67 (184/24) dan termasuk pada katagori baik.

D. Simpulan dan Keterbatasan

a. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya mengenai engaruh motivasi kerja terhadap kinerja ap ratur pemerintah daerah di KLH Kabupaten Kayong Utara, dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain:

- a. Variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah daerah di KLH kabupaten Kayong Utara. Berkaitan dengan variabel motivasi kerja, para aparatur pemerintah daerah di KLH Kabupaten Kayong Utara menunjukan bahwa adanya motivasi kerja dalam dirinya yang menumbuhkan adanya semangat kerja untuk berprestasi, memiliki jabatan yang diinginkan dan rasa kebersamaan ataupun kerja sama antar rekan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil tanggapan 50% responden yang memberikan katagori baik pada variabel motivasi kerja yaitu sebanyak 12 responden, dengan skor rata-rata 25,08 (602/24) dan termasuk pada katagori baik.

- b. Variabel kedua yaitu kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja pegawai di KLH Kabupaten Kayong Utara dikategorikan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa aparat pemerintah daerah di KLH Kabupaten Kayong Utara memiliki kinerja yang baik, baik dari segi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dibuktikan bahwa sebagian besar dari responden memberikan penilaian mengenai variabel kinerja pegawai adalah baik dengan jumlah responden sebanyak 11 orang dengan persentase 45,83%. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai variabel ini, maka skor rata-ratanya adalah 23,37 (561/24) dan termasuk pada kategori baik.
- c. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja pegawai sebesar 75,4%. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi hanya 24,6% variabel kinerja pegawai selain variabel motivasi. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai teruji.
- d. Berdasarkan hasil hitung dengan menggunakan SPSS V.18, diperoleh koefisien korelasi dari kedua variabel penelitian ini yaitu sebesar 0,868. Hal tersebut menunjukkan ada hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah di KLH Kabupaten Kayong Utara.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa hambatan yang dihadapi peneliti dalam penyelesaian penelitian ini. Hambatan tersebut, mengakibatkan adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian. Beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini meliputi:

- a. Peneliti menggunakan kuesioner yang berisi item-item pertanyaan mengenai kedua variabel yang diteliti sebagai instrumen penelitian. Instrumen penelitian tidak diikuti dengan metode wawancara, sehingga memungkinkan kurangnya pemahaman responden akan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti. Dengan demikian, peneliti merekomendasikan untuk penelitian berikutnya dapat menggunakan instrumen kuesioner dan wawancara.
- b. Penyebaran kuesioner yang merupakan instrumen penelitian, peneliti mengalami hambatan dimana ada beberapa aparat pemerintah daerah yang sedang melaksanakan perjalanan dinas. Hal ini mengakibatkan peneliti kesulitan dalam mengumpulkan kembali kuesioner penelitian.
- c. Penelitian ini hanya fokus pada variabel motivasi kerja yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, peneliti merekomendasikan agar penelitian berikutnya dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

E. Apresiasi

Pada kesempatan ini, saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh

- b. Keterbatasan

dosen, pengasuh dan pengelola Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Universitas Tanjungpura dan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dan Aparatur Pemerintah Daerah di Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Kayong Utara yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqadrie, Syarif Ibrahim. 2013. "Kasus Buaya-Cicak, Bank Century dan Markus: Musibah, Hikmah atau Proses Kehancuran Bangsa?", dalam Alqadrie, *Ide dan Pemikiran Keprihatinan, Kerisauan dan Kegalaan Terhadap Realitas Nasional*. Pontianak: Stain Pontianak Press.
- Budiman, Arief. 1995. *Teori Pembangunan Dunia Ketiga*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fakih, Manshour. 2001. *Sesat Fikir Teori Pembangunan dan Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Machfoedz, Ircham. 2010. *Metode Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Yogyakarta: Fitramaya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh., Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Amirullah., Budiyono Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Jakarta: Buku Seru
- Tim Penyusun Pedoman Skripsi Prodi IP FISIP UNTAN. 2011. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama FISIP UNTAN dengan Pemerintah Provinsi Kal-Bar. Pontianak: Prodi IP.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas – Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Sayaka, Bambang. 1996. *Manajemen Jilid II*. Jakarta: Prenhallindo.

Peraturan dan Jurnal

Laporan Akuntabilitas Kerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Kantor Lingkungan Hidup Tahun Anggaran 2010

Peraturan Daerah Kabupaten Kayong Utara Nomor
02 Tahun 2009 Tentang Organisasi Perangkat
Daerah Kabupaten Kayong Utara

2011. *Kabupaten Kayong Utara dalam Angka* :

BPS Kabupaten Ketapang kerjasama
Pemerintah Kabupaten Kayong Utara.

Rujukan Elektronik

Leli Siregar, 2012, *Pengaruh Motivasi Terhadap
Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan
Selayang Kota Madya Medan*, melalui
<<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/33082/6/Cover.pdf>

Reni Marsinta, 2009, *Pengaruh Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan
Penanaman Modal dan Pelayanan
Perizinan Terpadu Kota Bandung*, melalui
<http://digilib.unpas.ac.id/files/disk1/8/jbpt-unpaspp-gdl-renimarsin-37-1-pengaruh-r.pdf>

<http://www.kayongutarakab.go.id/>





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kode Pos 78124

Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : MYA NOVYA
NIM / Periode lulus : E42009072 / 2013
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : myadiastara@yahoo.com / 085654494816

demikian pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR
PEMERINTAH DAERAH DI KANTOR LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN KAYONG UTARA**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- ☐ fulltext
☐ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal Prodi IP
6/2/14
Kerjasama
F. Wijaya Kusuma, MA, Ph.D.
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 18 September 2013

(MYA NOVYA)