

MOTIVASI KERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH DI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN SANGGAU

Lidia Carolina Christian

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

E-mail : Lidiacarolina38@gmail.com

Abstrak

Penulisan skripsi ini mendeskripsikan mengenai motivasi kerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sanggau. Judul ini diangkat berdasarkan permasalahan yang terjadi di kantor ESDM tentang motivasi kerja pegawai yang masih tergolong rendah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Lokasi penelitian adalah di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sanggau dan subjek penelitian adalah aparatur di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sanggau, serta manajer SPBU di Sanggau selaku pelanggan yang berurusan di kantor ESDM. Adapun motivasi kerja pegawai di Dinas ESDM yaitu kebutuhan pertumbuhan karir, tanggung jawab akan pekerjaan, makna status PNS, kondisi lingkungan kerja, beban kerja, kebutuhan akan pendapatan, dan dukungan keluarga. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, masih terlihat kurangnya semangat dari para pegawai kantor dalam bekerja karena fasilitas di kantor yang belum memadai, terlihat bahwa pegawai merasa resah karena keadaan kantor yang panas dan sempit, berkaitan dengan itu pegawai juga dalam wawancara mengatakan bahwa kurangnya semangat dalam bekerja karena keadaan sarana dan prasarana yang tidak nyaman, selain itu kurangnya kreativitas atau keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan terlebih pada tenaga kerja honor, selanjutnya masih dirasakan berat tantangan yang dirasakan oleh pegawai dari pekerjaannya.

Kata Kunci : Motivasi, Aparatur.

Abstract

This script describes the motivation of employees in the Department of Energy and Mineral Resources of the District. The title was lifted by the problems that occur in the office of Energy regarding employee motivation is still relatively rendah. Penelitian using qualitative research methods with descriptive research. The data was collected using observation, interview and documentation. The research location is in the Department of Energy and Mineral Resources and the District is subject research apparatus in the Department of Energy and Mineral Resources of the District, as well as the manager of gas stations in Sanggau customers who deal office EMR. As for the motivation of employees in the Department of Energy that needs career growth, job responsibilities will be, meaning civil servant status, working conditions, workload, the need for income, and family support. Based on the results obtained, are still visible lack of the spirit of the employees in the office at work as office facilities inadequate, it appears that employees feel uneasy because state offices were hot and cramped, relating to the officials also said in interviews that the lack of motivation to work because the state of the facilities and infrastructure that are not comfortable, do the work that still can not be done alone still ask the other employees, so sometimes interfere with the activities of other employees further still perceived weight challenges perceived by the employee of his job, Key Words: Motivation, Apparatus.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memiliki suatu peranan penting dalam

Lidia Carolina Christian

Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP Untan

pencapaian tujuan suatu organisasi pemerintahan. Suatu organisasi atau kantor tentu memiliki tujuan, dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan adanya manajemen kepegawaiannya, dan hal tersebut yang harus diperhatikan, karena kualitas dari sumber daya manusia itu adalah kunci utama dalam pencapaian tujuan tersebut.

Pendapat seperti tersebut di atas sejalan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri.

Pegawai Negeri adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Suatu organisasi dikatakan baik adalah organisasi yang memperhatikan dan memelihara semangat kerja staf atau pegawainya. Pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pegawai sebagai manusia, suasana batin dan psikologis seorang pegawai sebagai individu dalam masyarakat organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.

Salah satu dari permasalahan yang selalu dan banyak terjadi dalam kegiatan suatu organisasi atau kantor yaitu berkaitan dengan motivasi. Dalam hal penyelenggaraan kegiatan perkantoran atau organisasi, pegawai merupakan unsur yang paling penting karena

pegawai adalah kunci utama dalam pelaksanaan kegiatan. Untuk itu agar pegawai tersebut selalu memelihara intensitas kerjanya, maka sangat diperlukan adanya suatu usaha untuk mendorong dan mempengaruhi semangat dan gairah kerja, dan usaha tersebut adalah motivasi.

Para pegawai dapat terdorong bekerja dengan semangat apabila memiliki pimpinan yang akomodatif, penuh kreatif, inovatif, dan memberikan kesempatan dalam perencanaan, pengembangan potensi diri, keadilan, serta memiliki teman-teman yang baik dimana mereka dihargai dan diperhitungkan sebagai bagian dari organisasi tersebut. Fakta

menunjukkan bahwa di instansi pemerintah pemenuhan kebutuhan tersebut di atas sering diabaikan oleh pimpinan dengan alasan belum ada anggaran atau panjangnya rantai birokrasi.

Selain daripada masalah pimpinan instansi, juga berkaitan dengan masalah pada diri pegawainya, yang dimana bahwa masih terlihat pegawai yang ternyata masih kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, dan

hal itu tentu memiliki faktor penyebab, diantaranya terkait masalah kurangnya sarana dan prasarana, kemudian pegawai yang merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan tunjangan, dan lain sebagainya, sehingga dapat menjadi penyebab kendalanya suatu pekerjaan yang harus dilakukan.

Berdasarkan yang penulis lihat selama melaksanakan pre survey di Dinas ESDM, bahwa terdapat bukti dan fakta indikasi masalah yang terjadi terkait dengan motivasi kerja aparatur pemerintah daerah di dinas ESDM Kabupaten Sanggau, antara lain yaitu,

1. Kurangnya semangat dan gairah kerja, terlihat dari adanya penurunan kinerja yang terkait dengan persoalan sarana dan prasarana, seperti keadaan ruangan yang panas, dan sempit, sehingga membuat pegawai merasa gerah dan tidak nyaman untuk bekerja

dan pada akhirnya menunda pekerjaan, selain itu adanya sikap apatis, dan tidak percaya diri.

1. Pegawai kantor belum terlihat sepenuhnya pada pekerjaan, kurangnya kreativitas, dan tidak fokus pada pekerjaan, misalnya masih terdapat pegawai yang pergi keluar kantor untuk keperluan kantor lain, karena terdapat indikasi bahwa yang bersangkutan adalah saudara atau keluarga dengan pegawai atau pimpinan dikantor lain tersebut.

2. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apa faktor yang menyebabkan motivasi kerja aparatur pemerintah daerah di Dinas Energi Sumber Daya dan Mineral (ESDM) Kabupaten Sanggau itu rendah ?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang penulis harapkan dapat dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Ingin menggambarkan motivasi kerja di Dinas ESDM Kabupaten Sanggau.
2. Ingin menganalisis apa saja faktor yang menyebabkan motivasi kerja aparatur pemerintah daerah di Dinas ESDM Kabupaten Sanggau itu rendah.
3. Ingin mengetahui upaya apa yang dilakukan dinas ESDM dalam memberikan motivasi kepada para pegawai.
4. Manfaat Penelitian

untuk membandingkan antara teori dengan kenyataan yang terjadi dan sebagai penerapan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan ilmu pemerintahan, secara khusus dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian, dapat dijadikan sebagai pedoman bagi para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dan ditetapkan. serta sebagai bahan masukan bagi dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sanggau dalam melihat dan memahami masalah-masalah yang ada dalam memberikan motivasi kerja kepada aparatur.

B. KAJIAN TEORI DAN METODOLOGI

Lidia Carolina Christian

Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP Untan

1. Kajian Teori

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan dan semangat kerja bawahan yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas individu dan tentunya juga berbias kepada peningkatan produktivitas organisasi. Dalam mengelola organisasi, seorang pemimpin mestinya mampu melakukan fungsi penggerakkan terhadap bawahan dengan baik agar mereka dapat bekerja sama dengan baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Stokes (1969:92) dalam konsepnya mengemukakan motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Siagian (2002), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapainya pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2008).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan

membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Metode penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Kualitatif. Penelitian ini bermaksud memberikan gambaran suatu gejala sosial tertentu sebelumnya sudah ada informasi mengenai gejala sosial tersebut, namun belum memadai.

Dalam penelitian ini peneliti memilih subjek penelitian dengan purposive, yaitu menentukan subjek penelitian dengan cara sengaja berdasarkan suatu pertimbangan, yaitu dengan pertimbangan subjek penelitian yang dipilih adalah orang-orang yang mengetahui informasi tentang pelaksanaan tugas di dinas ESDM Kabupaten Sanggau. Dan dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitiannya adalah Kepala Dinas ESDM kabupaten Sanggau, Sekretaris, Kepala Bidang, dan Staf pegawai kantor ESDM. Kemudian selanjutnya yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Aparatur Pemerintah Daerah di Dinas ESDM Kabupaten Sanggau.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi yang selanjutnya untuk menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi.

3. GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum

Sanggau merupakan salah satu Daerah/Region Tingkat II yang terletak di tengah-tengah dan berada pada bagian utara daerah Provinsi Kalimantan Barat, dengan luas daerah 12.857,70 km², dan kepadatan penduduk rata-rata 32 jiwa per km². Dilihat

dari letak geografisnya, Kabupaten Sanggau terletak diantara 1°10' Lintang Utara dan 0°30' Lintang Selatan, serta diantara 1094°5' dan 1111°1' Bujur Timur.

Dengan dilaksanakannya otonomi daerah, Pemerintah Kabupaten Sanggau telah melakukan reorganisasi perangkat daerah yang diwujudkan dalam bentuk Peraturan Daerah kabupaten Sanggau Nomor 20 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah kabupaten Sanggau, Peraturan Daerah tersebut ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Sanggau Nomor 14 tahun 2008 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sanggau tanggal 6 Februari 2008.

Berdasarkan Peraturan Bupati Sanggau tersebut, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral adalah unsur pelaksana daerah di Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah mempunyai tugas memimpin, membina dan menyelenggarakan kegiatan di bidang energi dan sumber daya mineral berdasarkan kebijakan Kepala daerah dan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sanggau sesuai dengan Peraturan Bupati Sanggau Nomor 14 tahun 2008 mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang energi dan sumber daya mineral berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang ditugaskan oleh Pemerintah atau Pemerintah Provinsi di bidang energi dan sumber daya mineral berdasarkan kebijaksanaan pelaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Daerah dan bimbingan atau kebijakan teknis yang ditetapkan oleh instansi teknis yang bertanggungjawab di bidang energi dan sumber daya mineral.

2. Hasil Penelitian

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pegawai sebagai manusia, suasana batin dan psikologis seorang pegawai sebagai individu dalam masyarakat organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.

Para pegawai dapat terdorong bekerja dengan semangat apabila memiliki pimpinan yang akomodatif, penuh kreatif, inovatif, dan memberikan kesempatan dalam perencanaan, pengembangan potensi diri, keadilan, serta memiliki teman-teman yang baik dimana mereka dihargai dan diperhitungkan sebagai bagian dari organisasi tersebut. Fakta menunjukkan bahwa di instansi pemerintah pemenuhan kebutuhan tersebut di atas sering diabaikan oleh pimpinan dengan alasan belum ada anggaran atau panjangnya rantai birokrasi.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan/energi dalam seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi internal) maupun dari luar individu (motivasi eksternal). Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, beberapa pegawai yang di wawancara mengatakan bahwa, adanya motivasi rendah yang terjadi di kantor ESDM itu karena faktor sarana dan prasarananya yang belum memadai, yang membuat para pegawai merasa kurang nyaman melakukan pekerjaannya, dan terkadang menjadi terhambat pekerjaan yang akan dilakukan.

Sarana dan prasarana yang dimaksudkan adalah terkait dengan kendaraan dinas, kemudian fasilitas di ruang kerja, itu yang menjadi keluhan hampir semua pegawai bahwa sarana dan prasarana yang kurang memadai menjadi kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Adanya struktur organisasi yang baik tentu akan menolong untuk mencapai pelaksanaan yang baik dalam organisasi-organisasi. Sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah di putuskan secara politik dengan cara melakukan koordinasi dengan baik.

Berdasarkan hasil dalam penelitian terkait dengan struktur birokrasi diperoleh bahwa terdapat adanya sinkronisasi dan koordinasi yang baik antara kantor ESDM dengan instansi-instansi terkait seperti pihak Pertamina, dan masyarakat.

3. SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan, sebagai berikut :

Gambaran motivasi kerja di Dinas ESDM Kabupaten Sanggau, berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa di Dinas ESDM Kabupaten Sanggau motivasi kerja pegawai masih tergolong rendah, dan hal tersebut terlihat dari berbagai gejala atau masalah yang terjadi yaitu berkaitan dengan kinerja pegawai terlebih terkait dengan masalah sarana dan prasarana yang ada di kantor ESDM Kabupaten Sanggau yang tidak memadai, juga terdapat permasalahan yang membuat motivasi kerja pegawai menjadi menurun yaitu adalah berkaitan dengan keterampilan dari pegawai itu sendiri, seperti misalnya di kantor ESDM masih terdapat tenaga kerja honor yang masih belum banyak memiliki pengalaman dalam bekerja.

Kemudian selanjutnya, terdapat penyebab motivasi rendah yaitu yang berasal dari dalam diri pegawai dan yang berasal dari luar diri pegawai. Adapun faktor yang berasal dari dalam diri pegawai yaitu berupa pekerjaan itu sendiri, masih dirasakan berat tantangan yang dirasakan oleh pegawai dari pekerjaannya, kecilnya kemungkinan pegawai berpeluang untuk maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat, tanggung jawab besar yang dirasakan terhadap tanggung jawab yang telah diberikan kepada seorang pegawai, kemudian pencapaian kecilnya kemungkinan pegawai mencapai prestasi kerja tinggi. kemudian untuk faktor yang berasal dari luar diri pegawai yaitu dapat berasal dari organisasi atau kantor tempat bekerja maupun sesama pegawai kantor.

2. Implikasi

Adapun implikasi dari hasil penelitian ini diharapkan agar dapat diterapkan sebagai bentuk untuk menjadi suatu pedoman dalam mendorong atau menggerakkan pihak pemerintah Kabupaten Sanggau secara khusus Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral untuk dapat melanjutkan dalam meningkatkan kinerja disetiap Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKDP) yang ada di Kabupten Sanggau, baik itu dalam pemberian motivasi kerja maupun pada kelengkapan sarana dan prasarana dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. Secara khusus pada pemberian motivasi kerja oleh pimpinan kepada bawahan maupun sesama bawahan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Maka tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Kemudian untuk hal sarana dan prasarana yang merupakan alat dan fasilitas dalam proses pelaksanaan pekerjaan atau tugas, maka perlu juga untuk ditingkatkan. Sehingga hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang diberikan dapat berkurang sedikit demi sedikit terutama pada kegiatan di lapangan.

3. Saran

Saran yang dapat penulis berikan antara lain adalah sebagai berikut :

1. sangat perlu untuk dilakukannya upaya untuk dapat mendorong para pegawai Dinas ESDM agar dapat lebih bertanggungjawab didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi, dengan kinerja yang sangat baik.
2. sebagai pimpinan di kantor ESDM solusi yang dianggap baik untuk dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat baru bagi para pegawai di kantor ESDM, maka perlu dilakukannya kontrol dan pembinaan secara berkelanjutan, serta perlu peningkatan dalam memberikan motivasi kerja terkait membangkitkan kembali semangat kerja pegawai apabila pegawai terlihat tidak semangat dalam melakukan pekerjaan, memberikan motivasi dalam bentuk apapun, baik itu tunjangan maupun penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
3. Untuk para pegawai yang berprestasi dalam kinerjanya di kantor, maka perlu dilakukan peningkatan dalam keterampilan, kreatifitas, kemudian dengan pendidikan dan pelatihan. Dan bagi pegawai yang pernah diberikan penghargaan karena kinerja yang baik, maka perlu untuk me bagi prestasinya tersebut kepada pegawai yang lain, sebagai bentuk dorongan atau memberi semangat kepada pegawai yang lain, untuk dapat lebih meningkatkan kualitas kinerjanya.
4. Kepada pihak kantor ESDM agar dapat meningkatkan pada kebutuhan sarana dan prasarannya, yang merupakan

penunjang dalam pelaksanaan kegiatan di kantor maupun di lapangan, untuk dapat mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

4. Keterbatasan Peneliti

Adapun keterbatasan yang dialami oleh peneliti selama melakukan penelitian adalah :

1. Adanya keterbatasan pada ruang gerak peneliti, yaitu bahwa peneliti selama pelaksanaan penelitiannya masih tinggal di asrama yang merupakan tempat tinggal selama pendidikan, sehingga sulit untuk mencari literatur dan sumber data karena terbatas juga oleh waktu. Sedangkan literatur yang tersedia di perpustakaan Badan Pendidikan dan Latihan (Bandiklat) Provinsi Kalimantan Barat masih tergolong minim.
2. Peneliti juga sangat menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini juga masih terdapat kekurangan dan kelemahan, karena buat peneliti ini merupakan hal yang baru dalam melakukan penelitian karena merupakan yang pertama dalam penelitian ilmiah. Secara khusus disampaikan bahwa kekurangan tersebut adalah pada saat melakukan penelitian di lapangan, kemudian pada teknik pengumpulan data dan analisis data.
3. Keterbatasan yang peneliti rasakan dalam hal penelitian di lapangan adalah ketika melakukan wawancara dengan narasumber, karena terlihat bahwa narasumber tidak sungguh-sungguh dalam memberikan informasi. Sehingga dirasakan masih belum maksimal.

4. Selanjutnya keterbatasan yang dirasakan oleh peneliti yaitu waktu yang dibutuhkan untuk turun penelitian ke lapangan, masih dirasakan, karena ketika akan melakukan wawancara, ada narasumber yang sulit untuk ditemui, sehingga pada akhirnya peneliti melakukan perpanjangan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyono, Amirullah Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen (Teori, Kasus, dan solusi)*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Mohammad. 1999. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Graha Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekemi, Sri. 2005. *Hubungan Ketenagakerjaan*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sukidin., Basrowi., 2002. *Metode Penelitian Kualitatif Perspektif Mikro*.

Siahaan, Homan M (Pengantar).
Surabaya : Insan Cendekia.

Stoner, James., Freeman, R Edward., Gilbert
JR. 1996. *Manajemen Jilid II*, dalam
Sayaka, Bambang (Penyunting).
Terjemahan Sandoro, Alexander
Jakarta : PT. Prenhallindo.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Bandung : CV.
Mandar Maju.

----- 2012. *Diktat Kuliah Metodologi
Penelitian Kualitatif*. Pontianak:
Universitas Tanjungpura

----- 2011. *Pedoman Penulisan Skripsi
Program Studi Il u Pemerintahan*.
Pontianak: Prodi IP FISIP UNTAN

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4
Tahun 2009 Tentang Pertambangan Mineral
dan Batu Bara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia
Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin
Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bupati Sanggau Nomor 14 Tahun
2008 Tentang Susunan Organisasi dan Tata
Kerja Dinas ESDM Kabupaten Sanggau
Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah
(LAKIP) Tahun 2011, Dinas Energi dan
Sumber Daya Mineral Kabupaten Sanggau.

Rencana Kerja (RENJA) S PD Dinas ESDM
Tahun 2012

Kecamatan Kapuas Dalam Angka 2012

Rajukan Elektronik

www.wikipedia.com

<http://buyatthelegend.blogspot.com>



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

Jalan A Yani Pontianak, Kotak 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 : LIDIA CAROLINA CHRISTIAN
NIM / Periode lulus : E42009018/ 2013
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address/HP : Lidiacarolina38@gmail.com / 081352166181

Demi 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 :

**MOTIVASI KERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH DI DINAS ENERGI
DAN SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN SANGGAU**

berserta 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..... 17/2014
2

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 017 Februari 2014


H. Wijayakusuma, MA, Ph.D
NIP. 196202141986031001


(LIDIA CAROLINA CHRISTIAN)