

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN MENUKUNG KABUPATEN MELAWI PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh:
NAHRUL HAYATI
NIM. E01112090

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2017
Email: nahrulhayati07@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Menukung. Motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Sebab motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan pernah bergerak sedikitpun dari tempatnya berada. Begitupun dalam kehidupan berorganisasi, motivasi organisasi sangat mutlak adanya. Penelitian ini meneliti tentang motivasi kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Menukung, motivasi berdasarkan 3 kebutuhan manusia menurut David McClelland meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan/otoritas dan yang terakhir kebutuhan akan afiliasi. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu kesadaran akan pentingnya pendidikan masih rendah, tidak adanya keinginan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri dan disiplin Pegawai masih rendah penelitian dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif. Hasilnya adalah menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Menukung rendah, bila dilihat dari faktor 3 kebutuhan, kebutuhan akan prestasi yang belum terpenuhi dikarenakan kondisi dalam instansi yang tidak mendukung, dibutuhkanannya peranan pimpinan untuk dalam membangun suasana yang kompetitif di kantor camat kecamatan menukung, kemudian motivasi akan kekuasaan atau otoritas kerja telah terpenuhi tetapi upaya dalam meraihnya masih belum maksimal dan kebutuhan akan afiliasi berkaitan dengan keinginan pegawai kantor camat Menukung untuk berhubungan baik antar individu dalam organisasi dan tentu ada upaya-upaya yang dilakukan untuk menciptakan hubungan baik tersebut.

Kata-kata Kunci : Motivasi Kerja, Prestasi, Power, Otoritas, Afiliasi.

Abstract

This research aims to find out how the motivation of working employees in the Office of the head of Menukung Subdistrict, motivation has a very important role. Because motivation is the cause, distributes and supports human behavior, so willing to work actively and enthusiastically achieving optimal results. In the absence of motivation in a person, then you can be sure that it will never move at all from the place to be. As well as in the life of freedom of Association, the motivation of the Organization very absolute existence. This study examines the work motivation of employees in the Office of the head of Menukung Subdistrict, motivation based on human needs 3 according to David McClelland covers the needs for achievement, the need for power/authority and the latter the need for affiliation. The problem in this study i.e., awareness of the importance of education is still low, the lack of desire to develop the potential that exists within and discipline Employees still low research done by qualitative descriptive method. The result is a show that the motivation of working employees in the Office of the head of Menukung low, when seen from a factor of 3 the need, the need for achievement that has not been fulfilled because of conditions in the establishments that do not support the role of the leadership to the need, in developing a competitive atmosphere in the Office of head of sub district of menukung, then motivation will power or authority have been fulfilled but attempts in grab it still hasn't been fullest and need for affiliation deals with the desire of the head office employee Menukung to connect both between individuals in the Organization and sure there are efforts being made to create a good relationship.

Keywords: Work Motivation, Achievement, Power, Authority, An Affiliate.

A. PENDAHULUAN

Motivasi kerja sangat lah penting bagi pegawai dalam sebuah instansi, untuk mengembangkan karir dan mempertahankan karir, motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin diraih. Pandangan dan Pentingnya Motivasi dalam Organisasi. Motivasi akan mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya, yang selanjutnya akan menentukan efektifitas Pimpinan. Di lembaga-lembaga yang para pegawainya banyak mengandalkan kekuatan otak atau berdasarkan teori tertentu, pemimpin harus dapat membedakan saat apa harus tampil sebagai birokrat, tenaga professional atau sebagai teoritisian, untuk itu Pimpinan atau administrator harus siap menjadi manusia yang tumbuh dan berkembang secara terus menerus, tanpa merasa khawatir yang berlebihan terhadap efek negatif dari praktek modernisasi dala administrasi atau manajemen yang akan diterapkan. Di lembaga pendidikan, administrator atau kepala sekolah tidak layak lagi berperilaku anti modernisasi alias mengagungkan fenomena zaman kolot, oleh karena itu, proses modernisasi administrator atau manajer orgnanisasi menjadi keniscayaan, baik di organisasi publik maupun privat. Ada dua faktor yang mempengaruhi

tingkat prestasi seseorang, yaitu kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku untuk mencapai prestasi yang maksimal disebut prestasi peranan. Dimana antara motivasi, kemampuan dan presepsi peranan merupakan satu kesatuan yang saling berinteraksi. Sumber motivasi, Motivasi Internal yaitu motivasi dari dalam diri, dari perasaan dan pikiran diri sendiri, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Orang yang memiliki motivasi internal, akan memandang dirinya secara positif. Sebagai contoh, seseorang yang melakukan aktivitas belajar secara terus menerus tanpa adanya motivasi dari luar dirinya dan bila ditinjau dari segi tujuan kegiatannya, orang tersebut ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri, misal karena ingin mendapatkan pengetahuan, bukan karena tujuan yang lain. Motivasi eksternal yaitu motivasi dari luar atau mendapatkan rangsangan dari luar. Sebagai contoh, motivasi seseorang timbul karena dari bacaan yang memotivasi, lingkungan, atau dari kehidupan keseharian. Sehingga bila ditinjau dari segi tujuannya orang tersebut tidak langsung terjun didalam apa yang dilakukannya. Hal ini sangat diperlukan bagi orang yang tidak memiliki motivasi internal. Dari hal yang telah disebutkan di atas, maka motivasi tidak hanya timbul dari dalam diri kita secara sendirinya tetapi dapat ditimbulkan

oleh faktor luar atau rangsangan luar. Dalam kehidupan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Sebab motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan pernah bergerak sedikitpun dari tempatnya berada. Begitupun dalam kehidupan berorganisasi, motivasi organisasi sangat mutlak adanya. Sehebat apapun rencana yang telah diuat oleh ketua organisasi, apabila dalam proses aplikasinya dilakukan oleh anggota yang kurang atau bahkan tidak memiliki motivasi yang kuat, maka akan menyebabkan tidak terealisasi rencana tersebut.

latar belakang pendidikan Pegawai Kantor Camat Menukung yang mayoritasnya berlatar belakang pendidikan SLTA, rendahnya tingkat kesadaran Pegawai akan pendidikan, tahap aktualisasi diri masih belum terlihat. disini dapat dikatakan bahwa Pegawai di Kantor Kecamatan Menukung ini tidak memiliki keinginan untuk berprestasi dan kebutuhan akan kekuasaan, karena Karena dalam meningkatkan jenjang karir ke jenjang yang lebih tinggi, tidak hanya menilai kinerja tetapi latar belakang pendidikan. Tidak hanya itu pengembangan

keterampilan dan pengetahuan mengenai bidang pekerjaan yang ditekuni juga melihat dari latar belakang pendidikan seseorang. Fenomena lain yang terlihat adalah terkait disiplin yang masih rendah, jam masuk kerja yang tidak sesuai, seharusnya jam masuk kerja jam 07:30, tetapi pegawai rata-rata masuk lewat dari jam tersebut, dan saat jam pulang kerja pun masih banyak yang tidak mematuhi aturan, masih ada Pegawai yang pulang sebelum waktunya jam pulang kantor. Kemudian terkait dengan kehadiran, dalam setiap bulannya dari daftar kehadiran selalu ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, Melihat hal ini masih belum ada tindakan dari atasan terhadap pelanggaran tersebut. Tingkat disiplin Pegawai Kantor Camat Menukung masih rendah. Dari fenomena yang dipaparkan diatas, masalah yang terjadi terkait dengan kesadaran dalam diri pegawai, memiliki dorongan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, dengan kesadaran akan pentingnya pendidikan. Dalam organisasi pemerintah yang merupakan organisasi yang melayani publik atau masyarakat dalam bidang administrasi, oleh karena itu peran manusia dengan kompetensi yang tinggi sangat penting, tidak hanya itu, Disiplin dalam menjalankan tanggung jawab juga sangat penting untuk menjalankan/menggerakkan organisasi, dalam memberikan pelayanan publik yang

berkualitas dan tercapainya tujuan organisasi dengan optimal.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Menurut Hasibuan (2000: 10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”, MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja.

Tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen SDM (dalam Rivai & Sagala, 2009 : 12) adalah :

- a) Peningkatan efisiensi
- b) Peningkatan efektivitas
- c) Peningkatan produktivitas
- d) Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
- e) Rendahnya tingkat absensi
- f) Tingginya kepuasan kerja karyawan
- g) Tingginya kualitas pelayanan
- h) Rendahnya *complain* dari pelanggan

i) Meningkatnya bisnis perusahaan

Untuk mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan perantara (dalam Rivai & Sagala, 2009 : 12) yaitu diperolehnya :

- a) SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui : perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan induksi.
- b) SDM yang memenuhi syarat dengan keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan melalui : pelatihan dan pengembangan, serta pengembangan karir.
- c) SDM yang memenuhi Syarat bersedia bekerja sebaik mungkin melalui : motivasi, penilaian karya dan pemberian hadiah dan hukuman.
- d) SDM yang memenuhi syarat yang berdedikasi terhadap Perusahaan yang luas terhadap pekerjaannya, melalui “kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta hubungan industrial yang baik.

Danim (2004:2) motivasi diartikan sebagai “kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya”.

Motivasi (dalam Rivai & Sagala, 2009:837) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal organisasi.

Proses motivasi yaitu : 1. Proses 2. Kebutuhan, dan 3. Insentif .

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Faktor Ekstern
 - a. Lingkungan kerja
 - b. Pemimpin dan kepemimpinannya
 - c. Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
 - d. Dorongan atau bimbingan atasan
2. Faktor Intern
 - a. Pembawaan individu
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Pengalaman masa lampau

- d. Keinginan atau harapan masa depan

Teori Motivasi (McClelland Theory of Need)

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. Teori ini memfokuskan kepada 3 hal yaitu :

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*) : kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

Ciri-ciri kebutuhan untuk berprestasi (dalam Luthan, 2006:273) yaitu :

1. Melakukan sesuatu lebih baik daripada pesaing.
2. Memperoleh atau melewati sasaran yang sulit.
3. Memecahkan masalah kompleks.
4. Menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil.
5. Mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu

Robbins (1993:212) menyatakan bahwa pegawai dengan kebutuhan akan prestasi memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. memiliki dorongan untuk melampaui target atau standar.

b. memiliki keinginan untuk mencapai sukses.

b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*) : kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana dalam tugasnya masing-masing.

Menurut Robbins (1993:212) karakteristik pegawai dengan kebutuhan akan otoritas kerja yaitu ditujukan untuk membuat orang lain mau melakukan cara yang diinginkan yaitu cara bagaimana mempengaruhi orang lain untuk setuju dengan cara yang diinginkan untuk mencapai tujuan.

Karakteristik kebutuhan akan kekuasaan (dalam Luthan, 2006:273) yaitu:

1. Mempengaruhi orang untuk mengubah sikap atau perilaku
2. Mengontrol orang dan aktivitas
3. Berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain
4. Memperoleh kontrol informasi dan sumber daya
5. Mengalahkan lawan atau musuh.

c) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*) : hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

Menurut Robbins (1993:212) berikut adalah karakteristik pegawai dengan kebutuhan akan hubungan yaitu :

a. keinginan untuk memperoleh keramah-tamahan.

b. dan keinginan untuk menjadi dekat secara interpersonal satu sama lain.

Ciri-ciri kebutuhan akan afiliasi (dalam Luthan, 2006:273) yaitu :

1. Disukai banyak orang
2. Diterima sebagai kelompok atau tim
3. Bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif
4. Mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik
5. Berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang menyenangkan.

Hasil Peneelitian Relevan

1. Skripsi oleh Wilip Alegro (NIM.E42008016) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kapuas Kabupaten Sanggau” tulisan ini memfokuskan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Kapuas Kabupaten Sanggau. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, subjek penelitian terdiri dari Camat Kecamatan Kapuas beserta Kasi-Kasi dan Staf Kantor Camat Kapuas.

Persamaan nya adalah sama-sama mengangkat tentang Motivasi kerja Pegawai .sedangkan perbedaan nya yaitu pada teori yang digunakan, lokasi

penelitian dan metode penelitian yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

2. Skripsi Oleh Noprianus Hendro (E42008042) dengan judul “Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Bengkayang Kecamatan Bengkayang Kabupaten Bengkayang”. Penelitian ini fokus kepada pemberian motivasi pimpinan kepada Pegawai di Kecamatan Bengkayang Kabupaten Bengkayang. Persamaan nya terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan deskriptif kualitatif dan sama-sama mengangkat masalah tentang motivasi. sedangkan perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, Teori yang digunakan dan fokus penelitiannya.

C. METODE PENELITIAN

Masalah yang dikemukakan dalam Bab I mengharuskan peneliti menggunakan metode deskriptif dengan analisis kualitatif. Sebagaimana yang dikemukakan Denzin dan Lincoln (Moleong, 2009:5) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Dengan kata lain penelitian ini

ingin menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena yang berkenaan dengan masalah yang diteliti yaitu menggambarkan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Menukung.

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek berupa informan sebagai data primer dan lembaga sebagai objek untuk memperoleh data sekunder. Subjek informan antara lain :

- a. Plt. Camat , Kecamatan Menukung
- b. Kasubbag Aparatur, Kantor Kecamatan Menukung
- c. Kasi Pendidikan, Kantor Kecamatan Menukung
- d. Kasi Pemerintahan, Kantor Kecamatan Menukung
- e. 2 staf dikantor camat, Kecamatan Menukung.

Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam proses analisis data digunakan teknik pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) pada pegawai kantor camat kecamatan menukung belum

terpenuhi, tetapi pegawai memiliki keinginan untuk meraih pencapaian yang lebih baik dalam organisasi dan peranan pimpinan dalam menciptakan lingkungan yang kompetitif disini sangat dibutuhkan karena yang memiliki kekuasaan penuh terhadap organisasi adalah Pimpinan, maka dengan kekuasaan yang dimiliki pimpinan dapat membuat kebijakan yang dapat membuat para pegawainya lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) yang dimiliki oleh atasan belum dilaksanakan dengan baik, masih adanya peraturan yang tidak dipatuhi oleh pegawai, disini sangat dibutuhkan ketegasan dari pimpinan agar pegawai lebih disiplin, seorang pimpinan harus memiliki kebutuhan akan kekuasaan karena pimpinan lah yang memegang tampuk kepemimpinan tertinggi dalam organisasi dan mengatur organisasi. disisi lain adanya kepercayaan dari pimpinan terhadap pegawai tanpa mengintervensi apa yang menjadi tanggung jawab pegawai, dan pegawai tentu menjalankan tugas sesuai dengan wewenang yang dimilikinya sesuai dengan batasan-batasan tertentu.

Penerapan peraturan yang tidak tegas menimbulkan cemburu sosial, akibat dari itu adalah pegawai lain jadi ikut-ikutan untuk melakukan pelanggaran, karena melihat pelaku pelanggaran yang tidak ditindak tegas dan tidak mendapat sanksi yang menimbulkan efek jera. Hal ini menimbulkan pelaku pelanggaran yang semakin meningkat karena mereka berpikir tidak ada sanksi yang memberatkan.

3. Kebutuhan akan hubungan yang baik (*need for affiliation*), dari hasil pengamatan dan wawancara kebutuhan ini sudah terpenuhi oleh pegawai kantor camat kecamatan menukung. Artinya hubungan antar Individu dalam organisasi berjalan dengan baik tidak permasalahan apapun. dengan pimpinan memberikan kepercayaan pada pegawai, tentu akan menciptakan hubungan yang baik, dan mengenai hubungan ini terkait dengan kebutuhan akan afiliasi, keinginan seseorang berhubungan dengan orang lain dalam lingkup organisasi dan disini motivasi akan hubungan ini dimiliki oleh pegawai, ini tercermin dari usaha-usaha yang dilakukan seperti saling mengunjungi satu sama lain serta saling membantu, hal ini dilakukan agar tetap terjaganya komunikasi dan menciptakan hubungan yang baik.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Menunggal masih rendah. Keinginan untuk berprestasi dan keinginan akan kekuasaan masih belum dimiliki oleh pegawai Kantor Camat Menunggal, hal ini ditunjukkan dengan Penerapan peraturan yang tidak tegas menimbulkan cemburu sosial, akibat dari itu adalah pegawai lain jadi ikut-ikutan untuk melakukan pelanggaran, karena melihat pelaku pelanggaran yang tidak ditindak tegas dan tidak mendapat sanksi yang menimbulkan efek jera. Disisi lain kebutuhan akan afiliasi / keinginan untuk berhubungan baik dengan orang lain dalam lingkup organisasi dan disini motivasi akan hubungan ini dimiliki oleh pegawai, ini tercermin dari usaha-usaha yang dilakukan seperti saling mengunjungi satu sama lain serta saling membantu.

F. SARAN

Beberapa saran yang dapat dikemukakan berdasarkan kesimpulan-kesimpulan diatas yaitu :

1. Pimpinan harus lebih kreatif untuk membuat kebijakan yang dapat memacu pegawai untuk meraih prestasi, dan meningkatkan kinerjanya. Misalnya

dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar pegawai lebih terpacu untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.

2. Penting untuk menerapkan peraturan dengan tegas agar pegawai tidak seenaknya melanggar peraturan, dan diharapkan juga untuk membuat sanksi peraturan yang dapat menimbulkan efek jera agar pegawai tidak menyepelekan peraturan yang ada, semua nya tergantung ketegasan dari pimpinan. Semoga pimpinan bisa lebih tegas terhadap para pegawainya agar tujuan organisasi tercapai secara optimal.

G. REFERENSI

Fred luthans. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi (diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P. dan Winong Rosari)

Handoko, Hani T, Reksohadiprodjo Sukanto.1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua.Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM

-----2002.*Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*.Edisi kedua.Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM

Keith Davis, Newstorm W. John. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga (diterjemahkan oleh Agus Dharma dan Alson Sinaga)

Manullang M, Manullang Marihot. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : GAJAH MADA UNIVERSITY PRESS

Moleong, lexy, j. 2000. *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Rajawali Rosdakarya

Nimran, Umar. 2013. *Perilaku organisasi*. Sidoarjo: Citra Media

Siagian. P. Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit RINEKA CIPTA

Stephen P. Robins. 1993. *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. New Jersey: Prentice Hall International. Inc. Sandiego University.

Sudarwan Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA

-----, 2001. *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. New Jersey: Prentice Hall International. Inc. Sandiego University.

Sugiyono. 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

-----, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Wahab, Azis Abdul. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan : Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Waluyo. 2007. *MANAJEMEN PUBLIK : Konsep, Aplikasi, dan Implementasinya dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Bandung: CV. Bandar Maju

Kecamatan Bengkayang Kabupaten Bengkayang. Pontianak: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura

Wilip Alegro. 2012. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kapuas Kabupaten Sanggau*. Pontianak: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Rujukan Elektronik

Vicky Ariesca, 2011. Pentingnya Pandangan Motivasi dalam Organisasi. diambil pada 10 april 2017 dari <http://onay-softskil.blogspot.com/2011/01/pentingnya-pandangan-motivasi-dalam.html> vicky ariesca.blogspot.com

Prasetya Ferilian, 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Diambil pada 10 april 2017 dari <http://prasetyaferilian.blogspot.co.id/2011/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>

Muhammad Arifin, 2014. Tujuan Motivasi. Diambil pada 10 april 2017. Dari <http://akhmuhammadarifin.blogspot.co.id/2014/01/motivasi-kerja-dan-tujuan-motivasi.html>

Sumber Skripsi :

Noprianus Hendro. 2012. *Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Bengkayang*,



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Pontianak Kotak Pos 78124
Homepage: <http://jurmafis.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 : Nahrul Hayati
NIM / Periode lulus : E01112090
Tanggal Lulus : 07 - April - 2017
Fakultas/ Jurusan : ISIP / Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
E-mail address/ HP : Nahrulhayati.07@gmail.com / 082148563273

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Publika *) pada Program Studi Ilmu Adm. Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Menurung Kabupaten
Melalui Provinsi Kalimantan Barat

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

☐ Secara *fulltex*

☒ *content* artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa 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 ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/ disetujui
Pengelola Jurnal

Dr. Rini M. AB
NIP. 197209052002121003

Dibuat di : Pontianak
Pada tanggal : Juni 2017

Nahrul Hayati
NIM. E01112090

Catatan :

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(*Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique*)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)