

PELAKSANAAN MOTIVASI KEPALA DINAS DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS BINA MARGA DAN CIPTA KARYA KABUPATEN MAJALENGKA

Oleh :
RATNA, S.IP., M.Si.

ABSTRAK

Belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya, selain karena belum dilaksanakannya asas-asas motivasi secara optimal juga dihadapkan dengan beberapa hambatan, yaitu : Belum meratanya kemampuan serta pengetahuan pegawai dalam pengambilan keputusan. Masih kurangnya penguasaan permasalahan sehingga dalam penyampaian saran dan kritik masih kaku. Adanya perbedaan kemampuan serta tingkat pendidikan sehingga menghambat terwujudnya suatu team work. Belum meratanya kemampuan serta pengetahuan pegawai sehingga menyulitkan dalam usaha meyakinkan pegawai. Belum meratanya keahlian serta kecakapan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sehingga menghambat pemberian wewenang kepada petugas yang tepat. Belum meratanya kemampuan serta pengetahuan pegawai sehingga masih ada pegawai yang sulit membuat laporan pertanggung jawaban hasil pekerjaannya. Adanya perbedaan individu sehingga menghambat terwujudnya kebersamaan sebagai indikator dari suasana kerja yang menyenangkan. Terbatasnya dana sehingga pemenuhan aktualisasi diri pegawai belum sepenuhnya dilakukan.

Mengingat pelaksanaan motivasi merupakan salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja, gairah kerja dan disiplin kerja pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, disarankan sebaiknya Kepala Dinas dapat meningkatkan lagi upayanya dalam menerapkan asas-asas motivasi.

PENDAHULUAN

Di akhir masa Orde Baru muncul tuntutan dari berbagai komponen bangsa untuk melakukan reformasi dalam berbagai kehidupan bangsa dan bernegara. Salah satu tuntutan untuk melakukan reformasi yaitu dalam penyelenggaraan pemerintahan, birokrasi dan sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah dan ternyata mendapat respon dari pemerintah, Salah satu tuntutan reformasi yang bergulir pada tahun 1998 yaitu adanya tuntutan untuk menyelenggarakan pemerintahan daerah yang menganut asas desentralisasi, yang memberikan kewenangan yang lebih luas kepada pemerintah daerah untuk melaksanakan otonomi daerah.

Menyikapi tuntutan tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan diantaranya dengan mencabut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pemerintahan Daerah dan memberlakukan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah, yang selanjutnya dirubah kembali dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang secara eksplisit memberikan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah tersebut, maka daerah memiliki posisi yang cukup strategis dan mempunyai kesempatan yang cukup luas untuk

berperan seoptimal mungkin dalam membangun daerahnya.

Salah satu bidang garapan pembangunan yang perlu mendapat perhatian aparatur pemerintah daerah mengingat aparatur pemerintah daerah memiliki peran dan fungsi yang cukup penting dalam rangka menunjang proses penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di daerah.

Begitu pula halnya dengan peran dan fungsi aparatur pemerintah daerah memiliki posisi penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, sehingga mereka dituntut untuk memiliki kemampuan yang handal, memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi serta selalu proaktif terhadap tuntutan perkembangan dinamika kehidupan masyarakat di daerah.

Untuk mengetahui sampai tingkat kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka, maka penyusun akan menguraikan hasil peninjauan Dinas Bina Marga Dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka tersebut, ternyata masih ditemui beberapa gejala yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas tersebut belum optimal, hal ini terlihat dari indikator:

1. Masih terdapat beberapa rencana kerja yang belum direalisasikan, padahal sudah melampaui batas waktu yang telah ditentukan dalam rencana kerja tersebut.
2. Masih ada beberapa pegawai yang belum memahami tupoksi yang telah menjadi tanggungjawabnya.
3. Masih ditemukan beberapa kesalahan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, yang seharusnya tidak perlu terjadi, karena sudah merupakan pekerjaan yang rutin.
4. Masih terdapat beberapa orang pegawai yang belum memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

Penyebab terjadi permasalahan tersebut menurut dugaan penyusun karena Kepala Dinas dalam pelaksanaan memotivasinya belum optimal, khususnya

dalam menerapkan asas-asas motivasi yang meliputi:

1. Asas mengikutsertakan
2. Asas komunikasi
3. Asas pengakuan
4. Asas kewenangan yang didelegasikan
5. Asas perhatian timbal balik

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang hasilnya akan penyusun tuangkan dalam bentuk laporan dengan judul: **"Pelaksanaan Motivasi Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka"**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan Motivasi oleh Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas BINA MARGA DAN CIPTA KARYA ?
2. Bagaimana hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Kepala Dinas dalam pelaksanaan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Dan Cipta Karya Majalengka ?
3. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala Dinas dalam mengatasi faktor-faktor penghambat tersebut ?

Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penyusun bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pelaksanaan Motivasi oleh Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui dan memahami hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Kepala Dinas dalam pelaksanaan motivasinya.

3. Untuk mengetahui dan memahami upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala Dinas dalam mengatasi faktor-faktor penghambat tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Deskriptif analitis, yaitu menggambarkan mengenai fenomena objek yang diamati..

Teknik pengumpulan data pun dapat dilakukan secara sederhana, cukup menggunakan teknik observasi (pengamatan) dengan wawancara dengan para informan (pemberi informasi / keterangan) baik pimpinan maupun pegawai lain yang memiliki kompetensi dengan permasalahan yang terjadi. Untuk menghindari kesalahan dan kekeliruan, maka penulis menggunakan metode diantaranya yaitu :

- Wawancara
Pengumpulan data dapat dilakukan dengan melakukan wawancara kepada pimpinan dan karyawan yang bersangkutan untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai bahan penulisan laporan.
- Observasi
Data diperoleh dengan cara melakukan pengamatan langsung pada Kantor Dinas BMCK .

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Pembentukan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah, swasta maupun organisasi lainnya, sudah barang tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dapat diwujudkan dengan adanya pelaksanaan tugas dan fungsi oleh para pelaku organisasi tersebut.

Dalam sebuah organisasi terdapat pembagian tugas dan fungsi yang harus dijalankan oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Dengan demikian, ada sebagian dari orang-orang yang disebut dengan pemimpin, pimpinan atau dengan sebutan lainnya, dan ada pula yang disebut

dengan pegawai, karyawan atau dengan sebutan lainnya.

Dalam menjalankan organisasi seorang pemimpin mutlak harus melaksanakan berbagai fungsi organik administrasi dan manajemen agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Sondang P Siagian dalam bukunya "Filsafat organisasi" mengemukakan pendapatnya tentang fungsi organik administrasi dan manajemen sebagai berikut:

- a. Perencanaan (Planning)
- b. Pengorganisasian (Organizing)
- c. Pemberian Motivasi (Motivating)
- d. Pengawasan (controlling)
- e. Penilaian (Evaluating)

Memperhatikan pendapat Sondang tersebut di atas maka pemberian motivasi adalah salah satu fungsi organik manajemen. Motivasi secara harfiah bermakna kegiatan pimpinan untuk mendorong orang-orang untuk mau bergerak atau bekerja. Oleh karena itu motivasi selalu berhubungan dengan manusia.

Dalam melaksanakan fungsi motivasi, seorang pimpinan dituntut memiliki kemampuan untuk dapat menumbuhkan semangat kerja dan dapat memberikan bimbingan terhadap para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Asas-Asas Motivasi

Untuk dapat mencapai tujuan pemberian motivasi, yaitu tumbuhnya semangat kerja dan peningkatan kinerja pegawai, maka dalam pelaksanaan motivasi tersebut harus memperhatikan asas-asas motivasi dan melaksanakan pemberian motivasi secara optimal.

Dalam melaksanakan fungsi motivasi, seorang pimpinan sudah seyakinya memperhatikan dan melaksanakan asas-asas motivasi. Berikut ini akan penyusun kemukakan asas-asas motivasi menurut Melayu S. P. Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" sebagai berikut:

1. Asas Mengikutsertakan
2. Asas Komunikasi
3. Asas Wewenang yang didelegasikan
4. Asas Perhatian Timbal Balik

Untuk lebih memperjelas pemahaman mengenai asas-asas motivasi, akan disusun uraian sebagai berikut:

1. Asas Mengikutsertakan

Asas ini bermakna seorang pimpinan harus senantiasa mengikutsertakan bawahannya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Bawahan diikutsertakan dengan memberi kesempatan untuk menyampaikan ide, saran, rekomendasi atau kritik. Dengan demikian, para pegawai diharapkan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan organisasi.

2. Asas Komunikasi

Asas komunikasi mengandung maksud bahwa seorang pimpinan harus dapat memberikan informasi secara jelas mengenai tujuan-tujuan yang ingin dicapai, bagaimana mengerjakannya serta kendala-kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Melalui penerapan asas komunikasi tersebut diharapkan bawahan dapat tergerak untuk mengetahui segala permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, sehingga akan berpengaruh terhadap meningkatnya gairah dan semangat kerja pegawai.

3. Asas Wewenang yang didelegasikan

Seorang pimpinan dalam melaksanakan fungsi motivasi harus dapat mendelegasikan sebagian wewenang dan memberikan kebebasan pada bawahan untuk mengambil keputusan. Melalui pendelegasian sebagian wewenang pada bawahan, diharapkan bawahan akan lebih antusias dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Asas Perhatian Timbal Balik

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, seorang pimpinan harus dapat mengemukakan keseluruhan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian bawahan dapat memahami dengan baik tugas dan

tanggung jawab masing-masing dan akan berusaha memenuhi tuntutan organisasi. Sebaliknya, setelah tujuan organisasi dapat tercapai, hendaknya pimpinan harus dapat pula memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para pegawai sebagai perwujudan timbal balik antara organisasi dengan pegawainya.

Pengertian Kinerja Pegawai

Untuk menentukan tercapai tidaknya kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari salah satu aspek yaitu sampai sejauh mana organisasi tersebut dapat mewujudkan atau mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari aspek kinerja pegawai di dalam melaksanakan tugas, peran dan fungsinya di dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dapat tercermin dari kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pengertian kinerja banyak diungkapkan oleh para ahli, dan penyusun akan mengemukakan pendapat para ahli tentang kinerja tersebut.

Dalam bukunya: "Manajemen Kinerja" Wibowo memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dalam buku yang sama, Wibowo mengutip pendapat Armstrong dan Baron mengemukakan definisi kinerja sebagai berikut: "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi pada ekonomi.

Dalam buku yang sama, Irham Fahmi mengutip pendapat Indra Bastian, menyatakan bahwa:

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Dengan demikian, bagi suatu organisasi kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dapat pula dikatakan bahwa kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi atau kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan, dan untuk pengelolaannya biasa disebut manajemen.

Indikator Kinerja

Sebagaimana telah dijelaskan atas, untuk mengukur kinerja pegawai menurut Wibowo dalam buku “Manajemen Kinerja” menyatakan bahwa ukuran indikator kinerja dapat dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :

- a. Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah atau output atas presentase antara output actual dengan output yang menjadi target.
- b. Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi di luar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk di toleransi.
- c. Produktivitas, diukur sebagai output pekerja
- d. Ketepatan waktu, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang diselesaikan tepat waktu.

Kerangka Pemikiran

Tujuan dilaksanakannya motivasi oleh seorang pimpinan pada dasarnya untuk mendorong para pegawai untuk lebih bersemangat serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh terhadap upaya mencapai kinerja pegawai yang akhirnya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan pelaksanaan motivasi oleh pimpinan organisasi sangat bergantung

pada kemampuan pimpinan dalam menerapkan asas-asas motivasi yaitu :

- 1) Asas mengikutsertakan
- 2) Asas komunikasi
- 3) Asas wewenang yang didelegasikan
- 4) Asas perhatian timbal balik

Apabila pimpinan organisasi dalam pelaksanaan motivasinya menerapkan asas – asas motivasi diharapkan akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja pegawai. Begitu pula apabila sudah tumbuh semangat kerja diharapkan pula akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang dapat dijadikan ukuran keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Mengacu kepada pendapat para ahli sebagaimana diuraikan di atas, penyusun mengajukan beberapa asumsi sebagai berikut :

- 1) Motivasi adalah pemberian motif atau dorongan yang dilakukan oleh pimpinan, dalam hal ini kepala dinas, sebagai salah satu upaya untuk menumbuhkan semangat dan gairah kerja pegawai dengan segala potensi yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.
- 2) Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penyusun menyebarkan angket yang isinya menyangkut tentang pelaksanaan motivasi oleh Kepala Dinas, yang didasarkan pada penerapan asas-asas motivasi, yaitu sebagai berikut :

- (1) Asas mengikutsertakan
- (2) Asas komunikasi
- (3) Asas pengakuan
- (4) Asas wewenang yang didelegasikan
- (5) Asas perhatian timbal balik

Untuk lebih jelas mengenai pelaksanaan asas motivasi oleh Kepala Dinas di bawah ini akan penyusun uraikan satu persatu asas-asas di atas :

- (1) Asas Mengikutsertakan
Pelaksanaan motivasi oleh Kepala Dinas hendaknya selalu mengikutsertakan para pegawai pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, para pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merasa dihargai dan dibutuhkan serta akan meningkatkan rasa tanggungjawab para pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.
- (2) Asas Komunikasi
Pelaksanaan motivasi oleh Kepala Dinas hendaknya selalu berusaha menerapkan asas komunikasi, artinya Kepala Dinas harus berusaha memberi informasi secara jelas kepada para pegawai pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya cara mencapai tujuan organisasi. Melalui komunikasi tersebut, maka para pegawai pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya merasa termotivasi sehingga semangat kerjanya pun meningkat.
- (3) Asas Pengakuan
Sebagai manusia, para pegawai pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya senantiasa ingin dihargai dan perlakukan dengan baik. Oleh karena itu, agar kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka dapat meningkat, maka Kepala Dinas dalam melaksanakan fungsi motivasi harus berusaha menerapkan asa pengakuan.
- (4) Asas Wewenang yang Didelegasikan
Pelaksanaan motivasi oleh kepala Dinas selayaknya menerapkan asas wewenang yang didelegasikan, artinya kepala Dinas harus mengupayakan mendelegasikan

wewenangnya kepada pegawai terutama dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut bidang tugas masing-masing pegawai.

- (5) Asas Perhatian Timbal Balik
Pelaksanaan motivasi oleh Kepala Dinas hendaknya selalu berusaha menerapkan asas perhatian timbal balik, artinya Kepala Dinas harus berusaha memberikan penjelasan tentang hal-hal yang diinginkan oleh organisasi disertai dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti fasilitas kerja, kesempatan untuk menambah pengetahuan atau kemampuan kerja serta suasana kerja yang menyenangkan.

Faktor-Faktor Penghambat Bagi Kepala Dinas Dalam Pelaksanaan Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

Dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Kepala Dinas belum sepenuhnya menerapkan asas-asas motivasi disebabkan masih mendapatkan beberapa hambatan, diantaranya :

- 1) Hambatan dalam menerapkan asas mengikutsertakan
 - Belum meratanya kemampuan serta pengetahuan pegawai dalam pengambilan keputusan.
 - Masih kurangnya penguasaan permasalahan sehingga dalam penyampaian saran atau kritik masih kaku.
 - Adanya perbedaan kemampuan serta tingkat pendidikan sehingga menghambat terwujudnya team work.
- 2) Hambatan dalam menerapkan asas wewenang yang didelegasikan
 - Belum meratanya kemampuan serta pengetahuan para pegawai sehingga menyulitkan dalam usaha meyakinkan pegawai.

- Belum meratanya keahlian serta kecakapan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga menghambat pemberian wewenang kepada petugas yang tepat.
- Belum meratanya kemampuan serta pengetahuan pegawai sehingga masih terdapat pegawai yang sulit membuat laporan pertanggung jawaban hasil pekerjaannya.
- Hambatan dalam menerapkan asas perhatian timbal balik
- Terbatasnya dana sehingga menghambat dalam memenuhi fasilitas kerja.
- Adanya perbedaan individu sehingga menghambat terwujudnya kebersamaan sebagai indikator dari suasana kerjayang menyenangkan.

Upaya-Upaya Yang Dilakukan Oleh Kepala Dinas Untuk Menanggulangi Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Motivasi

Untuk menanggulangi hambatan dalam penerapan asas-asas motivasi, Kepala Dinas melakukan upaya-upaya sebagai berikut :

- ❖ Untuk menanggulangi hambatan dalam menerapkan asas mengikutsertakan.
 - a. Memberikan bimbingan serta pengarahan tentang proses pelaksanaan pekerjaan dan untuk bisa mempelajari segala permasalahan berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan sehingga para pegawai mempunyai kemampuan di dalam pengambilan keputusan.
 - b. Melaksanakan pembinaan serta pengarahan tentang pentingnya penguasaan bidang kerja serta penguasaan dan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas sehingga para pegawai mempunyai kemampuan dalam penyampaian ide dan kritik.
 - c. Melakukan pembinaan tentang pentingnya suatu kerjasama dalam proses pelaksanaan sehingga

memudahkan terwujudnya team work.

- ❖ Untuk menanggulangi hambatan dalam menerapkan asas wewenang yang didelegasikan
 - a. Mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan dan latihan secara selektif dikarenakan keterbatasan dana serta melakukan bimbingan guna meningkatkan kemampuan serta rasa percaya diri pegawai dalam menerima wewenang.
 - b. Memberikan pengarahan tentang pentingnya menguasai bidang tugas masing-masing sehingga pendelegasian wewenang dapat diberikan kepada pegawai yang tepat yang akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kecakapan dan kemampuannya.
 - c. Memberikan pengarahan serta bimbingan mengenai pentingnya pertanggung jawaban di dalam menjalankan wewenang.
- ❖ Untuk menanggulangi hambatan dalam menerapkan asas perhatian timbal balik :
 - a. Mengajukan peningkatan anggaran kepada Pemerintah Daerah guna memenuhi fasilitas kerja pegawai.
 - b. Melakukan pertemuan-pertemuan secara informal guna memupuk rasa kebersamaan diantara sesama pegawai serta memperbaiki fasilitas kerja yang ada sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
 - c. Melakukan seleksi di dalam pengikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan latihan, kursus-kursus atau bimbingan teknis, karena keterbatasan dana serta mengupayakan adanya kemauan para pegawai untuk melanjutkan pendidikan sehingga aktualisasi dirinya terpenuhi.

KESIMPULAN

Belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya, selain karena belum dilaksanakannya asas-asas motivasi secara optimal juga dihadapkan dengan beberapa hambatan, yaitu :

a. Hambatan dalam menerapkan asas mengikutsertakan :

- Belum meratanya kemampuan serta pengetahuan pegawai dalam pengambilan keputusan.
- Masih kurangnya penguasaan permasalahan sehingga dalam penyampaian saran dan kritik masih kaku.
- Adanya perbedaan kemampuan serta tingkat pendidikan sehingga menghambat terwujudnya suatu team work

b. Hambatan dalam menerapkan asas wewenang yang didelegaikan :

- Belum meratanya kemampuan serta pengetahuan pegawai sehingga menyulitkan dalam usaha meyakinkan pegawai.
- Belum meratanya keahlian serta kecakapan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sehingga menghambat pemberian wewenang kepada petugas yang tepat.
- Belum meratanya kemampuan serta pengetahuan pegawai sehingga masih ada pegawai yang sulit membuat laporan pertanggung jawaban hasil pekerjaannya.

c. Hambatan dalam menerapkan asas perhatian timbal baik :

- Adanya perbedaan individu sehingga menghambat terwujudnya kebersamaan sebagai indikator dari suasana kerja yang menyenangkan.
- Terbatasnya dana sehingga pemenuhan aktualisasi diri pegawai belum sepenuhnya dilakukan.

Mengingat pelaksanaan motivasi merupakan salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja, gairah kerja dan disiplin kerja pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, disarankan sebaiknya Kepala Dinas dapat meningkatkan lagi upayanya dalam menerapkan asas-asas motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, Arifin. 1979. *Kerangka-Kerangka Pokok Manajemen*. Jakarta : Ichtiar Baru
- Affifudin . 2010. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Bandung : Alfabeta
- Arikunto, Suharsim. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Barata, Atep Adya. 2004. *Dasar-Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT . Bumi Aksara.
- Iskandar, Maulana I. 2011. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja*. Cirebon: Swagati University Press
- Machmud, I. 2009. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Cirebon : Swagati Press.
- Moekijat. 2002. *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung : CV. Pionir Jaya.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Suwarno Hainingrat. 1985. *Pengantar Studi Ilmu dan Masalah*. Jakarta : Gunung Agung.



- Teguh, Hendra. 2002. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Prenhallindo
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi.1983: 379.*Asas-Asas Management*.Bandung : Alumni
- Yuniar, Tanti. 2007. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*.Bandung : Agung Media