



**PELAKSANAAN MOTIVASI OLEH KEPALA UPTD
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
PADA UPTD JARINGAN IRIGASI WILAYAH TALAGA
DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR, PERTAMBANGAN DAN
ENERGI KABUPATEN MAJALENGKA**

Oleh :
YETI KUSWATI, Dra, M.Si

ABSTRAK

Penulisan laporan penelitian ini di latar belakang dari hasil pengamatan pada saat pra penelitian, ternyata kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka masih rendah, gejala tersebut diduga terjadi karena Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasi belum berusaha secara optimal dalam penerapan asas-asas motivasi.

Setelah dilakukan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif analitis, dengan tehnik pengumpulan data melalui observasi, wawancara serta angket, dimana yang dijadikan responden adalah sebanyak 13 orang dari keseluruhan jumlah populasi yang ada pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, dengan menggunakan metode sensus, diperoleh hasil sebagai berikut :

Dalam pelaksanaan motivasi, ternyata Kepala UPTD berdasarkan “kriteria pengukuran analisis data” baru mencapai predikat “cukup baik”. Kondisi demikian jelas akan menghambat di dalam meningkatkan semangat kerja serta gairah kerja pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya, yang pada akhirnya akan menghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari hasil penelitian tentang tingkat kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, yaitu baru berada pada interval terendah dari predikat “cukup baik”, berdasarkan “pengukuran analisis data”.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka penyusun dapat menarik suatu kesimpulan, yaitu pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD yang didasarkan pada asas-asas motivasi mempunyai hubungan serta pengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

PENDAHULUAN

Dengan diberlakukannya Otonomi Daerah, maka pembangunan dalam rangka pencapaian tujuan nasional yaitu meningkatkan terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, baik pembangunan fisik maupun mental spiritual. Hal ini sejalan dengan makna dari otonomi daerah yaitu merupakan wewenang untuk mengatur

urusan pemerintahan yang bersifat lokalitas menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat. Dengan kata lain Otonomi Daerah adalah kewenangan Daerah Otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



Hasil pembangunan nasional tersebut pada dasarnya harus dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat. Hal ini sejalan dengan diberlakukannya asas desentralisasi di bidang pemerintahan, yaitu penyerahan wewenang pemerintah oleh Pemerintah Pusat kepada Daerah Otonom dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia, sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat (1), yaitu sebagai berikut :

“Negara Indonesia adalah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik dengan istilah Negara Kesatuan itu dimaksud, bahwa susunan negaranya hanya terdiri dari satu negara saja dan tidak dikenal adanya negara di dalam negara seperti halnya pada suatu negara federal”

Guna menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan di daerah dalam upaya pencapaian tujuan nasional tersebut, maka pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu keharusan bagi setiap Daerah Otonom, sehingga segenap aparatur pemerintah mampu berperan aktif dalam pelaksanaan pembangunan, salah satu di antaranya bisa melalui suatu proses peningkatan semangat kerja dan kesungguhan para aparatur pemerintah di dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga pada akhirnya akan mampu mewujudkan pencapaian kinerja segenap aparatur pemerintah.

Sejalan dengan uraian di atas, UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga sebagai unsur Perangkat Daerah mempunyai peran penting di dalam mewujudkan tujuan dari pembangunan nasional, yaitu pencapaian masyarakat yang adil dan makmur, maka dalam

melaksanakan tugasnya Kepala UPTD harus berusaha untuk meningkatkan semangat kerja serta kesungguhan para pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian kinerja pegawai. Hal ini dapat terwujud apabila Kepala UPTD dalam pelaksanaan tugasnya melaksanakan salah satu fungsi administrasi atau manajemen, yaitu motivasi.

Demikian pula pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka sebagai salah satu unsur perangkat Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 08 Tahun 2011 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka, maka dalam pelaksanaan tugasnya selaku perangkat daerah, sudah selayaknya Kepala UPTD melaksanakan motivasi, sehingga melalui upaya demikian akan terwujud adanya semangat kerja yang tinggi disertai dengan rasa ikhlas dari para pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya dapat mengarah pada pencapaian kinerja pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan hasil pengamatan penyusun pada saat pra penelitian, ternyata kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Kabupaten Majalengka masih rendah. Hal ini dapat terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam pelaksanaan tugas, di mana pengaturan air masih belum meningkatkan target yang ditetapkan.
2. Masih terdapat sebagian pegawai yang kurang menunjukkan ketramampilan, sehingga dalam pembuatan laporan sering

terlambat atau tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

3. Dalam pelaksanaan pekerjaan para pegawai aibelum sepenuhnya melakukan penghematan dalam penggunaan fasilitas kerja.

Keadaan tersebut berdasarkan pengamatan penyusun diduga karena Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasinya belum sepenuhnya berdasarkan asas-asas motivasi. Hal ini terlihat dari gejala sebagai berikut :

1. Belum sepenuhnya memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
2. Belum sepenuhnya mengikutsertakan para pegawai dalam proses musyawarah untuk mufakat terutama dalam pertemuan-pertemuan yang mengarah pada pengambilan keputusan.
3. Belum sepenuhnya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini terlihat dari penataan ruangan kerja yang kurang nyaman dan menyenangkan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penyusun dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Kabupaten Majalengka ?
- 2) Bagaimana hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Kepala UPTD saat melaksanakan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Kabupaten Majalengka ?
- 3) Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala UPTD dalam

menanggulangi faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan motivasi ?

Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Kabupaten Majalengka.
- 2) Untuk mengetahui, memahami, menganalisis hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasi.
- 3) Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala UPTD untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan motivasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu fungsi dari administrasi atau manajemen dan termasuk ke dalam fungsi organik, yang secara harfiah berarti sebagai kegiatan pimpinan organisasi untuk membuat para bawahannya mau bergerak atau bekerja dengan penuh semangat disertai dengan rasa ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian motivasi selalu berhubungan dengan manusia. Oleh karena itu dalam pelaksanaan motivasi tersebut sangat dituntut kemampuan seorang pimpinan organisasi dalam mengerahkan tenaga, membangkitkan semangat serta membimbing para bawahan ke arah tercapainya tujuan.

Mengenai pengertian motivasi itu sendiri, berikut ini akan penyusun



kemukakan beberapa pendapat dari para ahli, diantaranya adalah :

Malayu SP Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah”, menyatakan : “Motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai, agar bekerja dengan segala upaya” (1984 : 178).

Sedangkan Sondang P. Siagian dalam bukunya “Filsafat Administrasi” mengemukakan : “Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis” (1991 : 128).

Selanjutnya Ibrahim Indrawijaya dalam bukunya “Perilaku Organisasi” memberikan pengertian sebagai berikut : “Motivasi sesungguhnya merupakan proses psikologis dalam mana terjadi interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, proses belajar pemecahan persoalan” (1983 : 62).

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan upaya untuk menumbuhkan semangat serta gairah kerja bagi para pegawai dengan pemberian rangsangan atau dorongan, sehingga mereka mau bekerja dengan penuh rasa disiplin dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi, diantaranya terwujudnya produktivitas kerja pegawai.

Motivasi secara keseluruhan menyangkut pula kepentingan-kepentingan manusia baik secara organisatoris maupun sebagai makhluk individu. Hal ini dapat dimengerti, sebab pada hakikatnya manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang pada saat-saat

tertentu memerlukan pemuasan. Untuk memenuhi pemuasan dari kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka manusia berusaha melakukan perbuatan-perbuatan ke arah pencapaian tujuannya, yaitu tercapainya tujuan yang dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

Mengingat sikap dan tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhannya, maka dalam pelaksanaan motivasi seorang pimpinan norganisasi harus berusaha mengetahui serta memperhatikan kebutuhan-kebutuhan manusia.

Sehubungan dengan itu Claude S. George mengemukakan tentang kebutuhan-kebutuhan tersebut, seperti yang dikutip oleh Malayu SP Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah”, bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana lingkungan ia bekerja, yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Upah yang layak
 2. Kesempatan untuk maju
 3. Pengakuan sebagai individu
 4. Keamanan kerja
 5. Tempat kerja yang baik
 6. Penerimaan kelompok
 7. Perlakuan yang wajar
 8. Pengakuan atas prestasi
- (1988 : 88)

Sedangkan menurut Soekarno dalam bukunya “Dasar-Dasar Manajemen” menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan dasar minimal manusia pada pokoknya terdiri dari :

1. Kebutuhan yang bersifat materi
2. Kebutuhan yang bersifat non materi.



Kebutuhan yang bersifat materi terdiri dari kebutuhan akan pangan (makan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Yang bersifat non materi (psikologis) antara lain meliputi kebutuhan akan rasa harga diri, akan rasa aman, akan rasa dicintai dan akan rasa berpartisipasi, dan rasa akan aktualisasi diri. (1988 : 20).

Sejalan dengan pendapat tersebut, seorang ahli yang terkenal yaitu A.H. Maslow yang dikutip oleh Malayu SP Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah”, menyampaikan adanya lima macam kebutuhan dasar manusia yang penggolongannya didasarkan kepada potensi dan desakan urgensinya. Golongan kebutuhan yang kekuatan potensinya dan desakan urgensinya lebih kuat ditempatkan pada deretan yang paling atas mendahului deretan kelompok kebutuhan lainnya, yaitu sebagai berikut :

1. Physiological needs (kebutuhan fisik)
2. Security of safety needs (kebutuhan keamanan)
3. Affiliation or acceptance needs (kebutuhan sosial)
4. Esteem or status needs (kebutuhan akan penghargaan prestise)
5. Self actualization needs (kebutuhan akan aktualisasi diri)

(1984 : 184)

Kebutuhan-kebutuhan tersebut di atas merupakan kebutuhan yang wajar atau normal dari manusia yang harus diperhatikan oleh seorang pimpinan

organisasi dalam menggerakkan bawahannya agar para bawahan dapat memberikan yang terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu seorang pimpinan organisasi harus selalu berusaha agar setiap tingkat kebutuhan tersebut secara bertahap dapat terpenuhi.

Asas-Asas Motivasi

Agar pelaksanaan motivasi memperoleh hasil yang optimal, maka seorang pimpinan organisasi harus memperhatikan beberapa pedoman, diantaranya adalah asas-asas motivasi.

Mengenai asas-asas motivasi, Malayu SP Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia”, menyatakan asas-asas motivasi sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan
2. Asas komunikasi
3. Asas pengakuan
4. Asas wewenang yang didelegasikan
5. Asas perhatian timbal balik (1991 :162)

Untuk lebih jelasnya mengenai asas-asas motivasi, maka penyusun akan menguraikan satu persatu dari asas-asas motivasi tersebut di atas, yaitu sebagai berikut :

1. Asas Mengikutsertakan

Dalam pelaksanaan motivasi seorang pimpinan organisasi harus senantiasa berusaha mengikutsertakan para pegawai untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyampaian ide, saran maupun kritikan. Melalui upaya demikian, maka dengan sendirinya para pegawai merasa dihargai keberadaannya dalam organisasi dan dengan sendirinya

mereka akan merasa turut bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi yang merupakan pelaksanaan dari hasil pengambilan keputusan tersebut.

2. *Asas Komunikasi*

Seorang pimpinan organisasi dalam pelaksanaan motivasi, harus selalu berusaha menginformasikan secara jelas tentang tujuan organisasi yang hendak dicapai, cara-cara mengerjakannya serta kendala-kendala yang dihadapi, sehingga para pegawai merasa tertantang untuk mengetahui setiap persoalan yang dihadapi oleh organisasinya. Oleh karena itu merupakan keharusan bagi seorang pimpinan organisasi untuk menciptakan adanya komunikasi dua arah serta selalu menggunakan bahasa yang mudah dimengerti. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap meningkatnya semangat kerja pegawai, karena telah terwujudnya kesamaan sikap di antara para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

3. *Asas Pengakuan*

Guna terwujudnya pelaksanaan motivasi secara optimal, maka seorang pimpinan organisasi harus senantiasa berusaha untuk memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi secara tepat dan wajar, sehingga para pegawai yang diberikan penghargaan merasa terdorong untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan, di samping itu pemberian penghargaan tersebut akan merangsang pegawai lainnya untuk menunjukkan prestasi kerja yang maksimal.

Dalam pemberian penghargaan, baik berupa pujian maupun berupa materi hendaknya diberikan secara tulus dan

dikemukakan di depan umum, sehingga akan mendorong terwujudnya persaingan yang sehat di antara para pegawai.

4. *Asas Wewenang Yang Didelegasikan*

Seorang pimpinan organisasi dalam pelaksanaan motivasi, hendaknya berusaha untuk mendelegasikan sebagian wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan kepada bawahannya. Agar tercapai tujuan dari pendelegasian wewenang, maka hendaknya pimpinan organisasi senantiasa memberikan kepada pegawai yang tepat dalam arti sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta harus senantiasa disertai usaha untuk meyakinkan bahwa bawahan yang menerima pendelegasian wewenang mampu untuk melaksanakannya. Selain itu dalam proses pendelegasian wewenang seorang pimpinan organisasi harus senantiasa menekankan adanya pertanggung jawaban dari bawahan yang menerima pendelegasian wewenang, sehingga akan terwujud adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban serta tidak akan terjadi penyalahgunaan wewenang.

5. *Asas Perhatian Timbal Balik*

Seorang pimpinan organisasi dalam pelaksanaan motivasi harus senantiasa memotivasi bawahannya dengan mengemukakan keinginan atau harapan yang hendak dicapai oleh organisasi, sehingga mereka bersedia untuk memenuhi harapan tersebut secara ikhlas dan setelah terpenuhinya harapan tersebut, maka hendaknya pimpinan organisasi harus berusaha memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para pegawainya, sebagai wujud dari



adanya perhatian timbalk balik antara organisasi dengan para pegawainya.

Apabila memperhatikan uraian-uraian tentang pelaksanaan motivasi seperti tersebut di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa seorang pimpinan organisasi dalam pelaksanaan motivasi harus memperhatikan pula prinsip-prinsip motivasi maupun tehnik-tehnik motivasi, di samping asas-asas motivasi apabila menghendaki hasil yang maksimal berupa tercapainya tujuan organisasi.

Dalam pelaksanaan motivasi agar tercapai hasil yang maksimal, maka seorang pimpinan organisasi harus memperhatikan pula hal-hal sebagai berikut :

1. Karena yang digerakkan adalah orang-orang atau manusia yang punya perasaan dan rasio, maka dalam menggerakkan pegawai perlu dilakukan pendekatan dengan penilaian manusiawi, sehingga pimpinan dapat mengetahui tentang mengapa bawahannya ingin bekerja, tinggi rendahnya produktivitas kerja serta mengetahui tentang kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
2. Bahwa orang-orang atau manusia mau bekerja melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya apabila dengan mengerjakan tugas-tugas tersebut dapat terpenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu seorang pimpinan organisasi perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan apa yang diperlukan bawahannya. Pada dasarnya seorang pimpinan organisasi harus mampu menyelaraskan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu pegawai.
3. Sudah menjadi suatu kenyataan bahwa suatu organisasi yang besar akan terdiri

dari berbagai unit kerja, di mana masing-masing unit kerja tersebut terdiri dari kelompok-kelompok yang mempunyai kepentingan yang berbeda pula, namun sasaran yang ingin dicapai tetap satu yaitu tujuan organisasi. Untuk itu, maka seorang pimpinan organisasi harus senantiasa memperhatikan kepentingan dari kelompok-kelompok yang dipimpinnya, sehingga terhindar dari adanya perbedaan kepentingan di antara kelompok-kelompok yang akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian Kinerja Pegawai

Mengenai pengertian kinerja, Mangkunegara dalam bukunya "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", menyatakan sebagai berikut : "Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". (2003 : 89).

Sedangkan Irham Fahmi dalam bukunya "Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi", mengemukakan sebagai berikut :

Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi (2010 : 2).

Dengan demikian maka yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian dari suatu pelaksanaan

kegiatan/program kerja secara kualitas dan kuantitas guna mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi.

Adapun yang menjadi tolok ukur atau indikator dari kinerja pegawai menurut Moehariono dalam bukunya "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", adalah sebagai berikut :

1) Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian out-put yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan

2) Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses penghasilan out-put dengan menggunakan biaya serendah mungkin

3) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen

4) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. (2005 :80).

Sedangkan pengertian pegawai adalah unsur aparatur pemerintah yang bertugas pada suatu Kantor Pemerintahan.

Dengan demikian, maka pengertian kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian dari suatu pelaksanaan kegiatan/program kerja oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas guna mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penyusun menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu metode penelitian yang menggambarkan secara sistematis tentang kejadian atau peristiwa yang sedang berlangsung dalam pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD, yang sifatnya aktual dan faktual.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun mengenai teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- (1) Studi Kepustakaan, yaitu mempelajari buku-buku dan bahan-bahan tertulis lainnya yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.
- (2) Studi Lapangan yaitu terdiri dari :
 - a. Observasi, yaitu penyusun mengadakan penelitian dan pengamatan serta pencatatan secara langsung terhadap obyek/masalah yang sedang diteliti.
 - b. Wawancara, yaitu penyusun mengadakan tanya jawab secara langsung dengan Kepala UPTD yang diarahkan kepada masalah yang diteliti
 - c. Angket, yaitu penyusun mengajukan daftar pertanyaan kepada para pegawai yang ada pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Kabupaten Majalengka sebagai responden.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik modus, yaitu suatu cara analisis dengan mengambil jawaban yang paling banyak.

Adapun teknik modus yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat dari Suharsimi Arikunto dalam bukunya "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis", dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Prosentase jumlah responden yang memberikan jawaban.

f = Frekuensi responden yang memberikan jawaban.

N = Jumlah yang dijadikan responden.

(2006 : 246).

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Motivasi Oleh Kepala UPTD Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka

Guna membahas tentang pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD dalam upaya mencapai kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, maka penyusun menyebarkan angket kepada 13 orang pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka dari jumlah populasi sebanyak 14 Orang, dengan menggunakan teknik sensus. Sedangkan teknik analisa data yang penyusun gunakan adalah

teknik modus, yaitu suatu cara analisa dengan mengambil jawaban yang paling banyak.

Mengenal fokus penelitian adalah menyangkut pelaksanaan motivasi yang didasarkan pada asas-asas motivasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Malayu SP Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia", yaitu :

6. Asas mengikutsertakan
7. Asas komunikasi
8. Asas pengakuan
9. Asas wewenang yang didelegasikan
10. Asas perhatian timbal balik (1991 :162)

Kemudian untuk menganalisa data dari hasil pengumpulan data, penyusun menggunakan kriteria pengukuran yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto dalam bukunya "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis", yaitu teknik modus, yaitu suatu cara analisa dengan mengambil jawaban yang paling banyak. Dalam arti untuk menganalisa data, baik dari variabel bebas maupun variabel terikat, penyusun hanya memfokuskan pada pilihan dari alternatif jawaban yang dipilih oleh responden, dimana yang paling banyak merupakan acuan untuk menganalisa data tersebut, yang hasilnya berbentuk prosentase dan selanjutnya dikelompokkan menjadi empat kriteria predikat.

Berikut ini akan penyusun kemukakan tentang hasil penelitian beserta pembahasannya mengenai pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh Kepala UPTD ditinjau dari setiap asas motivasi tersebut di atas.

1. Asas Mengikutsertakan

Pimpinan organisasi dalam pelaksanaan motivasi hendaknya



senantiasa berusaha untuk selalu mengikutsertakan para pegawai di dalam proses pengambilan keputusan, sehingga para pegawai merasa dihargai keberadaannya serta dibutuhkan di dalam proses pencapaian tujuan organisasi, yang pada akhirnya akan mendorong para pegawai untuk bekerja secara bersemangat disertai rasa tanggung jawab.

Untuk mengetahui mengenai usaha Kepala UPTD di dalam menerapkan asas mengikutsertakan, maka penyusun melakukan penelitian terhadap dua sub variabel dari asas mengikutsertakan, yaitu :

- 1) Kesempatan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan

Guna meningkatkan semangat kerja serta gairah kerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka Kabupaten Majalengka, maka Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasi harus berusaha untuk menumbuhkan partisipasi dari para pegawai di dalam proses pengambilan keputusan, sehingga para pegawai akan merasa turut bertanggung jawab di dalam proses pencapaian tujuan organisasi sebagai pelaksanaan dari keputusan yang telah ditetapkan bersama.

- 2) Bersikap terbuka terhadap saran dan pendapat yang disampaikan oleh bawahan

Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasi hendaknya berusaha bersikap terbuka terhadap saran dan pendapat yang disampaikan oleh bawahan, melalui usaha seperti ini dengan sendirinya akan menumbuhkan perasaan dihargai serta menumbuhkan rasa tanggung jawab

pada diri para pegawai. Kondisi demikian akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi pada diri pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya, sebagai perwujudan dari pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan tanggapan responden diketahui tentang usaha Kepala UPTD di dalam menerapkan asas mengikutsertakan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kesempatan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan

Sebanyak 8 responden (61,54 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha untuk memberikan kesempatan berpartisipasi, sedangkan sebanyak 3 responden (23,08 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kadang-kadang berusaha untuk memberikan kesempatan berpartisipasi dan sisanya sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha memberikan kesempatan berpartisipasi.

Memperhatikan komposisi tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi, ternyata Kepala UPTD belum sepenuhnya berusaha untuk memberikan kesempatan berpartisipasi bagi para pegawai di dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini jelas akan menghambat peningkatan semangat kerja serta tanggung jawab para pegawai di dalam pelaksanaan pekerjaan, yang pada akhirnya akan menghambat dalam pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.



Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa pada dasarnya para pegawai senantiasa diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, namun dikarenakan masih adanya perbedaan individu khususnya dalam hal pengetahuan maupun penguasaan permasalahan, maka belum sepenuhnya para pegawai berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Melalui observasi, ternyata nampak dalam forum diskusi maupun rapat masih terdapat sebagian pegawai yang kurang memahami serta menguasai tentang topik yang sedang dibicarakan, sehingga cenderung bersikap pasif.

- 2) Bersikap terbuka terhadap saran dan pendapat yang disampaikan oleh bawahan

Sebanyak 9 responden (69,24 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha untuk bersikap terbuka, sedangkan sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kadang-kadang berusaha untuk bersikap terbuka dan sisanya sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha untuk bersikap terbuka.

Memperhatikan komposisi tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi, ternyata Kepala UPTD berusaha untuk bersikap terbuka terhadap saran dan pendapat yang disampaikan oleh bawahan. Sehingga menumbuhkan adanya rasa dihargai dan dibutuhkan oleh organisasi pada diri para pegawai, yang apada akhirnya akan

berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, sebagai indikator dari kinerja pegawai.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa pada dasarnya para pegawai senantiasa diberikan kesempatan untuk menyampaikan saran dan pendapat, namun dikarenakan masih adanya perbedaan individu khususnya dalam hal pengetahuan maupun penguasaan permasalahan, maka sering terjadi sebagian pegawai kurang memperhatikan situasi dan kondisi pada saat menyampaikan saran maupun pendapat, akhirnya timbul kesan kurang diperhatikan atau menyampaikan saran maupun pendapat yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang sedang dibahas.

Melalui observasi, ternyata nampak dalam forum diskusi maupun rapat masih terdapat sebagian pegawai yang menyampaikan saran maupun pendapat tapi tidak ada relevansinya dengan topik yang sedang dibicarakan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan individu dalam pengetahuan.

Dari uraian mengenai tanggapan responden terhadap usaha Kepala UPTD di dalam menerapkan asas mengikutsertakan, maka dapat diketahui bahwa Kepala UPTD telah berusaha dengan cukup baik dalam menerapkan asas mengikutsertakan. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata tertinggi dari penerapan dua sub variabel dari asas mengikutsertakan, yaitu telah mencapai sebesar 65,39 %

dan apabila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisis data, maka baru mencapai interval terendah dari predikat cukup baik. Kondisi ini jelas akan berpengaruh terhadap terhambatnya peningkatan semangat serta gairah kerja para pegawai, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap terhambatnya Pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

2. Asas Komunikasi

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja serta tanggung jawab para pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya, maka Kepala UPTD harus berusaha menerapkan asas komunikasi dalam pelaksanaan motivasinya. Melalui usaha demikian, maka akan menumbuhkan adanya kesamaan persepsi pada diri seluruh pegawai terhadap tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, disamping untuk menumbuhkan adanya rasa senasib sepenanggungan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mengetahui tentang usaha Kepala UPTD di dalam menerapkan asas komunikasi, maka penyusun melakukan penelitian terhadap dua sub variabel dari asas komunikasi, yaitu sebagai berikut :

1) Menciptakan komunikasi dua arah

Dalam pelaksanaan motivasi hendaknya Kepala UPTD berusaha menciptakan komunikasi dua arah antara unsur pimpinan dengan unsur bawahan di lingkungan organisasi, sehingga akan menumbuhkan adanya saling pengertian di dalam proses pelaksanaan pekerjaan, yang apada akhirnya akan memudahkan di dalam pencapaian tujuan organisasi.

Disamping itu melalui komunikasi dua arah akan terwujud adanya kesatuan tindakan dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

2) Menggunakan bahasa yang mudah dimengerti

Proses komunikasi akan berhasil secara optimal, apabila Kepala UPTD berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, sehingga para pegawai benar-benar bisa memahami informasi maupun perintah yang diterimanya. Kondisi demikian akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat serta gairah kerja pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap Pencapaian kinerja pegawai.

Untuk mengetahui tentang usaha Kepala UPTD di dalam menerapkan asas komunikasi, maka dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap penerapan dua sub variabel dari asas komunikasi tersebut.

Berdasarkan tanggapan responden diketahui tentang usaha Kepala UPTD di dalam menerapkan asas komunikasi, yaitu sebagai berikut :

1) Menciptakan komunikasi dua arah

Sebanyak 9 responden (69,24 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha menciptakan komunikasi dua arah, sedangkan sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kadang-kadang berusaha menciptakan komunikasi dua arah dan sisanya sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha menciptakan komunikasi dua arah .

Memperhatikan komposisi tanggapan responden tersebut di atas,



maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi, ternyata Kepala UPTD telah berusaha dengan cukup baik untuk menciptakan komunikasi dua arah. Sehingga menunjang ke arah menumbuhkan adanya saling pengertian di dalam proses pelaksanaan pekerjaan, yang apada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja pegawai, sebagai indikator dari kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka Kabupaten Majalengka.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam lingkungan tempat kerja pada dasarnya telah diusahakan adanya komunikasi dua arah antara unsur pimpinan dengan unsur bawahan, namun dikarenakan masih adanya perbedaan individu pegawai dalam pengetahuan maupun pengalaman, maka masih menghambat di dalam mewujudkan adanya komunikasi dua arah.

Melalui observasi, ternyata nampak dalam forum diskusi maupun rapat masih terdapat sebagian pegawai yang bersikap pasif dalam arti tidak menyampaikan saran maupun pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan individu dalam pengetahuan.

- 2) Menggunakan bahasa yang mudah dimengerti

Sebanyak 10 responden (76,92 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha untuk menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, sedangkan sebanyak 2 esponden (15,38 %) menyatakan

bahwa Kepala UPTD kadang-kadang berusaha untuk menggunakan bahasa yang mudah dimengerti dan sisanya sebanyak 1 responden (7,70 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha untuk menggunakan bahasa yang mudah dimengerti.

Memperhatikan komposisi tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi, ternyata Kepala UPTD telah berusaha cukup baik untuk menggunakan bahasa yang mudah dimengerti. Hal ini jelas akan mendorong terwujudnya kesatuan tindakan dan kesatuan sikap, sehingga para pegawai akan lebih bersemangat serta bertanggung jawab di dalam pelaksanaan pekerjaan, yang pada akhirnya mengarah pada Pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa pada dasarnya penggunaan bahasa yang mudah dimengerti selalu diusahakan di dalam proses komunikasi dengan para pegawai, dalam arti selalu disesuaikan dengan situasi dan kondisi pada saat komunikasi dilakukan, dengan harapan agar pesan yang disampaikan akan mudah dipahami oleh para pegawai.

Melalui observasi, ternyata nampak dalam proses komunikasi ternyata Kepala UPTD telah berusaha untuk menggunakan bahasa yang mudah dimengerti. Misalnya dalam forum diskusi maupun rapat, Kepala UPTD selalu berusaha menggunakan bahasa yang sederhana, sehingga

mudah dipahami oleh para pegawai dan dengan sendirinya para pegawai akan termotivasi untuk melaksanakan pesan yang disampaikan oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian mengenai penerapan dua sub variabel dari asas komunikasi, maka dapat diketahui bahwa Kepala UPTD telah berusaha dengan cukup baik untuk menerapkan asas komunikasi. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata tertinggi penerapan dua sub variabel dari asas komunikasi telah mencapai sebesar 73,08 %, dan bila dihubungkan dengan kriteria analisis pengukuran data, maka memperoleh predikat cukup baik. Kondisi seperti ini jelas akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja para pegawai, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

3. Asas Pengakuan

Pada dasarnya para pegawai menginginkan diperlakukan sebagai manusia yang mempunyai hasrat ingin dihargai, diperhatikan dan sebagainya, baik di lingkungan tempat bekerja maupun di lingkungan masyarakat.

Atas dasar tersebut, maka Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasi harus selalu berusaha memperlakukan seluruh pegawainya sebagai manusia yang seutuhnya, sehingga dapat memotivasi seluruh pegawainya untuk selalu menumbuhkan terwujudnya semangat serta gairah kerja yang tinggi.

Untuk mengetahui mengenai usaha Kepala UPTD di dalam menerapkan asas pengakuan, maka

penyusun melakukan penelitian terhadap tiga sub variabel dari asas pengakuan, yaitu sebagai berikut :

1) Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

Sesuai dengan kodratnya seorang pegawai senantiasa ingin mendapatkan suatu penghargaan atas prestasi yang telah diperbuatnya sebagai wujud adanya perhatian dari unsur pimpinan organisasi.,

Demikian pula pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, guna terwujudnya peningkatan semangat serta gairah kerja pegawai, maka sudah selayaknya Kepala UPTD berusaha memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi, baik bersifat material maupun yang immaterial. Hal ini merupakan usaha untuk mencapai kinerja pegawai.

2) Pemberian penghargaan diberikan secara tulus

Pemberian penghargaan akan lebih bermakna bagi yang menerimanya, apabila diberikan secara tulus, sehingga para pegawai yang menerima akan termotivasi untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Disamping itu akan mempengaruhi para pegawai lainnya untuk meraih prestasi dalam proses pelaksanaan tugasnya.

3) Menciptakan persaingan yang sehat

Semangat serta gairah kerja pegawai akan meningkat, jika Kepala UPTD berusaha untuk menciptakan adanya persaingan yang sehat diantara para pegawai dalam proses pelaksanaan pekerjaan, dalam arti harus berusaha memperlakukan

seluruh pegawai secara adil serta memberikan penilaian yang obyektif terhadap setiap hasil kerja pegawainya.

Dari komposisi tanggapan responden diketahui mengenai usaha Kepala UPTD di dalam menerapkan asas pengakuan melalui tiga sub variabelnya, yaitu sebagai berikut :

1) *Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi*

Sebanyak 8 responden (61,54 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha memberikan penghargaan, sedangkan sebanyak 3 responden (23,08 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kadang-kadang berusaha memberikan penghargaan dan sisanya sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha memberikan penghargaan.

Berdasarkan komposisi tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata baru mencapai predikat cukup baik, tetapi masih berada pada interval terendah dari kriteria predikat cukup baik. Hal ini jelas akan menghambat terhadap upaya meningkatkan semangat kerja pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya, yang pada akhirnya akan menghambat terhadap pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

Dari hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa untuk memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi diakui belum sepenuhnya dilakukan, hal ini

dikarenakan masih adanya hambatan berupa keterbatasan dana, sehingga penghargaan baru sebatas pada penyampaian ucapan atau pujian secara lisan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa penghargaan oleh Kepala UPTD baru sebatas pada ucapan selamat atau pujian atas prestasi yang dicapai oleh pegawai secara individu maupun kelompok.

2) *Pemberian penghargaan diberikan secara tulus*

Sebanyak 9 responden (69,24 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha memberikan penghargaan secara tulus, sedangkan sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kadang-kadang berusaha memberikan penghargaan secara tulus dan sisanya sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha memberikan penghargaan secara tulus.

Dari komposisi tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi telah berusaha dengan cukup baik untuk memberikan penghargaan secara tulus, hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja yang disertai rasa ikhlas dari para pegawai, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam pemberian penghargaan senantiasa dilakukan secara tulus, hal ini

merupakan upaya untuk menunjukkan bahwa terhadap yang berprestasi pihak organisasi selalu bersikap peduli, walaupun baru sebatas ucapan terima kasih.

Berdasarkan hasil observasi, menunjukkan bahwa dalam setiap briefing maupun apel pagi Kepala UPTD senantiasa memberikan perhatian terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawainya, walaupun baru sebatas pada ucapan terima kasih.

3) Menciptakan persaingan yang sehat

Sebanyak 8 responden (61,54 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha menciptakan persaingan yang sehat, sedangkan sebanyak 3 responden (23,08 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kadang-kadang berusaha menciptakan persaingan yang sehat dan sisanya sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha menciptakan persaingan yang sehat.

Berdasarkan komposisi tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Kepala UPTD telah berusaha dengan cukup baik untuk menciptakan persaingan yang sehat, namun baru berada pada interval terendah dari predikat cukup baik, sehingga jelas akan menghambat bagi para pegawai untuk menunjukkan prestasi yang terbaik dalam pelaksanaan tugasnya, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap terhambatnya pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk menciptakan persaingan yang sehat, ternyata masih terdapat hambatan berupa keterbatasan fasilitas kerja serta masih adanya perbedaan individu dalam kemampuan serta pengetahuan.

Melalui observasi diperoleh data bahwa dalam pelaksanaan tugasnya para pegawai belum sepenuhnya ditunjang dengan fasilitas kerja yang memadai, kondisi demikian jelas akan menyulitkan di dalam memberikan penilaian yang obyektif karena pada pekerjaan yang sejenis tidak ditunjang dengan fasilitas yang sama.

Berdasarkan uraian mengenai penerapan tiga sub variabel dari asas pengakuan, maka dapat diketahui bahwa Kepala UPTD belum sepenuhnya berusaha dalam penerapan asas pengakuan. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata tertinggi dari tiga sub variabel asas pengakuan baru mencapai sebesar 64,11 %. Dengan demikian baru mencapai posisi interval terendah dari predikat cukup baik. Kondisi demikian jelas akan menghambat dalam peningkatan semangat kerja pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya, yang pada akhirnya akan menghambat terhadap pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

4. Asas Wewenang Yang Didelegasikan

Dalam pelaksanaan motivasi pimpinan organisasi harus memberikan kepercayaan kepada para bawahannya untuk mengambil suatu keputusan berkaitan dengan bidang tugasnya, sebagai realisasi dari adanya pendelegasian wewenang.



Demikian pula pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, hendaknya Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasi berusaha melakukan pendelegasian wewenang, yaitu pada situasi tertentu menyerahkan sebagian wewenang yang dimilikinya kepada para pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Guna mengetahui tentang penerapan asas wewenang yang didelegasikan oleh Kepala UPTD, maka penyusun melakukan penelitian terhadap tiga sub variabel dari asas motivasi tersebut, yaitu sebagai berikut :

- 1) Mendelegasikan wewenang pada pegawai yang tepat

Efektivitas dari pendelegasian wewenang akan tercapai secara optimal, apabila Kepala UPTD dalam pendelegasian wewenang berusaha untuk mendelegasikan wewenang pada pegawai yang tepat, dalam arti sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini penting untuk diperhatikan, agar pendelegasian wewenang tidak menimbulkan permasalahan, dalam arti mengganggu keharmonisan kerja diantara para pegawai.

- 2) Menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai yang menerima pendelegasian wewenang

Dalam proses pendelegasian wewenang hendaknya Kepala UPTD berusaha untuk memberikan motivasi pada pegawai yang akan menerima pendelegasian wewenang, dengan meyakinkan bahwa tugas tersebut mampu dilaksanakan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal ini dibutuhkan untuk menumbuhkan rasa percaya diri pegawai yang menerima

pendelegasian wewenang, sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai

- 3) Pendelegasian wewenang disertai dengan adanya pertanggung jawaban

Dalam proses pendelegasian wewenang hendaknya Kepala UPTD berusaha untuk menekankan pentingnya suatu pertanggung jawaban pada pegawai yang menerima pendelegasian wewenang, sehingga pegawai yang menerima pendelegasian wewenang benar-benar akan menjalankan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab demi keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan tanggapan responden diketahui mengenai usaha Kepala UPTD di dalam menerapkan asas wewenang yang didelegasikan melalui tiga sub variabelnya, yaitu sebagai berikut :

- 1) Mendelegasikan wewenang pada pegawai yang tepat

Sebanyak 8 responden (61,54 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha mendelegasikan wewenang pada pegawai yang tepat, sedangkan sebanyak 3 responden (23,08 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kadang-kadang berusaha mendelegasikan wewenang pada pegawai yang tepat dan sisanya sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha mendelegasikan wewenang pada pegawai yang tepat.

Berdasarkan komposisi tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata pendelegasian wewenang belum sepenuhnya berusaha diberikan pada



pegawai yang tepat, dalam arti sesuai dengan tugas dan fungsinya. Hal ini jelas akan menghambat dalam peningkatan semangat serta gairah para pegawai, sehingga akan mengarah pada terhambatnya pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

Dari hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa untuk mendelegasikan wewenang pada pegawai yang tepat diakui belum sepenuhnya dilakukan, hal ini dikarenakan masih adanya hambatan berupa perbedaan individu pegawai khususnya pengetahuan maupun kemampuan di dalam pelaksanaan tugas, sehingga pendelegasian wewenang belum sepenuhnya diberikan pada pegawai yang tepat, dalam arti sesuai dengan tugas serta fungsinya.

Hasil observasi menunjukkan bahwa dalam pendelegasian wewenang, ternyata Kepala UPTD belum sepenuhnya diberikan pada pegawai yang tepat, misalnya pelaksanaan di bidang pembinaan pemanfaatan sumber daya air diberikan pada Pengelola Operasi dan Pemeliharaan Irigasi, seharusnya kepada Pengelola Perijinan dan Pemanfaatan Sumber Daya Air.

- 2) Menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai yang menerima pendelegasian wewenang

Sebanyak 8 responden (61,54 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha menumbuhkan rasa percaya diri pegawai yang menerima pendelegasian wewenang, sedangkan

sebanyak 3 responden (23,08 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kadang-kadang berusaha menumbuhkan rasa percaya diri pegawai yang menerima pendelegasian wewenang dan sisanya sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha menumbuhkan rasa percaya diri pegawai yang menerima pendelegasian wewenang .

Berdasarkan komposisi tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata belum sepenuhnya berusaha menumbuhkan rasa percaya diri pegawai yang menerima pendelegasian wewenang. Hal ini jelas akan menumbuhkan keraguan pada diri pegawai yang menerima pendelegasian wewenang, sehingga akan menghambat di dalam proses pelaksanaan pekerjaan, dan pada akhirnya akan menghambat dalam pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

Dari hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa untuk menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai yang menerima pendelegasian wewenang, diakui belum sepenuhnya dilakukan, hal ini dikarenakan masih terobsesi oleh rutinitas prosedur kerja.

Hasil observasi menunjukkan bahwa dalam proses pendelegasian wewenang, ternyata lebih banyak didasarkan pemberian perintah secara tertulis, sehingga jarang terjadi adanya proses pemberian motivasi terhadap



pegawai yang menerima pendelegasian wewenang.

- 3) Pendelegasian wewenang disertai dengan adanya pertanggung jawaban

Sebanyak 9 responden (69,24 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha mendelegasikan wewenang dengan disertai adanya pertanggung jawaban, sedangkan sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kadang-kadang berusaha mendelegasikan wewenang dengan disertai adanya pertanggung jawaban dan sisanya sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha mendelegasikan wewenang dengan disertai adanya pertanggung jawaban.

Berdasarkan komposisi tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata telah berusaha dengan cukup baik untuk mendelegasikan wewenang yang disertai dengan pertanggung jawaban, dalam arti setiap pegawai yang menerima pendelegasian wewenang harus mempertanggung jawabkan tugas yang diterimanya tersebut. Hal ini jelas akan menumbuhkan adanya rasa tanggung jawab pada diri pegawai, sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

Dari hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa dalam setiap pendelegasian wewenang selalu diusahakan adanya penekanan tentang pentingnya pertanggung jawaban, hal

ini merupakan suatu upaya untuk menumbuhkan disiplin serta tanggung jawab pada diri pegawai, walaupun belum sepenuhnya terwujud karena masih adanya perbedaan kemampuan serta kecakapan diantara individu pegawai

Hasil observasi menunjukkan bahwa dalam pendelegasian wewenang, ternyata Kepala UPTD belum sepenuhnya menekankan pentingnya pertanggung jawaban, hal ini nampak dari masih adanya keterlambatan dalam penyampaian laporan sebagai indikator dari adanya pertanggung jawaban.

Berdasarkan uraian mengenai penerapan tiga sub variabel dari asas wewenang yang didelegasikan, dapat diketahui bahwa Kepala UPTD belum sepenuhnya berusaha. Hal ini nampak dari pencapaian rata-rata nilai tertinggi dari penerapan tiga sub variabel dari asas wewenang yang didelegasikan, yaitu baru mencapai sebesar 64,11 % dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data, maka baru mencapai predikat cukup baik, namun berada pada interval terendah dari predikat tersebut, sehingga dengan demikian akan menghambat di dalam peningkatan semangat serta gairah kerja pegawai, yang dengan sendirinya akan menghambat di dalam peningkatan kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Dalam pelaksanaan motivasi akan terwujud adanya Pencapaian kinerja pegawai, jika Kepala UPTD berusaha menerapkan asas perhatian timbal balik, yaitu senantiasa memberikan penjelasan tentang keinginan organisasi dengan



disertai adanya perhatian terhadap pemenuhan kebutuhan-kebutuhan para pegawai.

Untuk mengetahui tentang penerapan asas perhatian timbal balik, maka penyusun melakukan penelitian terhadap dua sub variabel dari asas motivasi tersebut, yaitu sebagai berikut :

- 1) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan

Semangat kerja serta disiplin kerja pegawai akan meningkat apabila di lingkungan tempat bekerja terwujud adanya suasana kerja yang menyenangkan, sehingga antusias pegawai di dalam penyelesaian pekerjaan akan terwujud dan dengan sendirinya akan berpengaruh terhadap Pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

- 2) Memperhatikan aktualisasi diri pegawai

Pada dasarnya setiap pegawai mempunyai keinginan adanya peningkatan kemampuan, kecakapan serta pengetahuan di dalam pelaksanaan tugasnya, serta memerlukan prestise tertentu yang melekat dengan jabatannya. Oleh karena itu dalam pelaksanaan motivasi, hendaknya Kepala UPTD berusaha untuk memperhatikan tentang aktualisasi diri pegawai, yaitu berupa pemberian kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan, kursus maupun pendidikan kedinasan yang sesuai dengan bidang tugasnya, agar para pegawai mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta

kecakupannya di dalam pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan tanggapan responden diketahui mengenai usaha Kepala UPTD di dalam menerapkan dua sub variabel dari asas perhatian timbal balik, yaitu sebagai berikut :

- 1) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan

Sebanyak 8 responden (61,54 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sedangkan sebanyak 3 responden (23,08 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kadang-kadang berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan sisanya sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Berdasarkan komposisi tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Kepala UPTD belum sepenuhnya berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini jelas akan menghambat di dalam usaha meningkatkan semangat serta gairah kerja para pegawai, sehingga pada akhirnya akan menghambat pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

Melalui wawancara, diperoleh keterangan bahwa untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, ternyata Kepala UPTD masih mendapat hambatan berupa terbatasnya dana / anggaran untuk memenuhi fasilitas kerja yang

diperlukan maupun untuk penataan ruang kerja yang representatif.

Hasil observasi menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang ada masih kurang menunjang ke arah terwujudnya efektivitas dan efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan, misalnya dalam proses pelayanan kepegawaian ternyata belum sepenuhnya ditunjang dengan fasilitas kerja yang memadai..

2) Memperhatikan aktualisasi diri pegawai

Sebanyak 9 responden (69,24 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha memperhatikan aktualisasi diri pegawai, sedangkan sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kadang-kadang berusaha memperhatikan aktualisasi diri pegawai dan sisanya sebanyak 2 responden (15,38 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha memperhatikan aktualisasi diri pegawai.

Berdasarkan komposisi tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Kepala UPTD telah berusaha dengan cukup baik untuk memperhatikan aktualisasi diri pegawai, sehingga menunjang dalam upaya meningkatkan pengetahuan, kecakapan serta kemampuan pegawai, sehingga akan menunjang dalam pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

Dari hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa untuk

memperhatikan aktualisasi diri pegawai diakui belum sepenuhnya dilaksanakan, hal ini dikarenakan masih ada hambatan berupa keterbatasan dana/anggaran untuk membiayai program pendidikan dan latihan atau pendidikan kedinasan, sehingga hal ini benar-benar dilakukan secara selektif.

Hasil observasi menunjukkan bahwa Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasi belum sepenuhnya memperhatikan aktualisasi diri pegawai, hal ini terlihat dari masih rendahnya tingkat keikutsertaan para pegawai di dalam program pendidikan dan latihan maupun pendidikan kedinasan yang berkaitan dengan bidang tugasnya masing-masing.

Berdasarkan uraian mengenai penerapan dua sub variabel dari asas perhatian timbal balik, dapat diketahui bahwa Kepala UPTD telah berusaha cukup baik. Hal ini nampak dari pencapaian rata-rata nilai tertinggi dari penerapan dua sub variabel dari asas perhatian timbal balik, yaitu baru mencapai sebesar 65,39 % dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data, maka telah mencapai predikat cukup baik, sehingga dengan demikian jelas akan menunjang di dalam peningkatan semangat kerja pegawai, yang dengan sendirinya akan mengarah pada terwujudnya pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka.

Apabila diperhatikan dari hasil yang dicapai dalam penerapan asas-asas motivasi, maka dapat diketahui bahwa Kepala UPTD secara keseluruhan baru



mencapai nilai rekapitulasi tertinggi yang rata-ratanya sebesar 66,03 %, sehingga berdasarkan kriteria pengukuran analisa data baru mencapai predikat cukup baik. Hal ini jelas akan menunjang di dalam mewujudkan peningkatan semangat serta gairah kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pncapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka Kabupaten Majalengka.

Kemudian untuk mengetahui tentang tingkat kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, maka penyusun melakukan penyebaran angket terhadap 13 Orang pegawai sebagai responden, penentyuan responden dilakukan dengan menggunakan tehnik sensus, artinya seluruh populasi dijadikan responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan tanggapan responden diketahui bahwa kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, ternyata baru mencapai predikat cukup baik, namun baru pada interval terendah dari kriteria tersebut. Hal ini terlihat dari nilai tertinggi rata-rata empat variabel dari kinerja pegawai, yaitu baru mencapai sebesar 60,58 %. Jika dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data, maka baru mencapai predikat cukup baik.

Memperhatikan uraian-uraian tentang penerapan asas-asas motivasi yang terangkum dalam tabel 4.6, maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD yang didasarkan pada

asas-asas motivasi mempunyai pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka. Hal ini terlihat dari rekapitulasi nilai rata-rata tertinggi penerapan asas-asas motivasi sebesar 66,03 % dengan predikat “cukup baik”, menyebabkan pencapaian nilai rata-rata tertinggi kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka baru mencapai sebesar 60,58 % dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data, ternyata baru mencapai interval terendah dari predikat “cukup baik”

KESIMPULAN

Bertitik tolak dari pembahasan mengenai pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD dalam upaya mencapai kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, yang didasarkan pada tehnik-tehnik kepemimpinan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan, sebagai berikut :

1. Dalam penerapan asas mengikutsertakan, ternyata data Kepala UPTD telah mencapai predikat cukup baik, sehingga berpengaruh terhadap terwujudnya peningkatan semangat kerja pada diri pegawai. Kondisi demikian jelas akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, hal ini nampak dalam pelaksanaan tugasnya para



- pegawai telah menunjukkan kecakapan dalam pelaksanaan tugas.
2. Dalam penerapan asas komunikasi, ternyata Kepala UPTD telah mencapai predikat cukup baik, sehingga mempunyai pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja para pegawai. Kondisi demikian jelas akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, hal ini nampak dalam pelaksanaan tugasnya para pegawai senantiasa memperhatikan kebijakan yang telah ditetapkan.
 3. Dalam penerapan asas pengakuan, ternyata Kepala UPTD baru mencapai batas interval terendah dari predikat cukup baik, sehingga menghambat terhadap peningkatan semangat kerja serta tanggung jawab pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya. Kondisi demikian jelas akan menghambat dalam pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, hal ini terlihat dengan masih adanya sebagian pegawai yang dalam penyelesaian tugasnya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
 4. Dalam penerapan asas wewenang yang didelegasikan, ternyata Kepala UPTD baru mencapai batas interval terendah dari predikat cukup baik, hal ini jelas akan menghambat peningkatan semangat kerja pegawai. Kondisi demikian jelas akan berpengaruh terhadap terhambatnya pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, hal ini nampak dari masih adanya sebagian pegawai yang kurang memperhatikan prosedur yang berlaku dalam pelaksanaan tugasnya.
 5. Dalam penerapan asas perhatian timbal balik, ternyata Kepala UPTD baru mencapai batas interval terendah dari predikat cukup baik, hal ini jelas akan menghambat peningkatan semangat kerja pegawai. Kondisi demikian jelas akan berpengaruh terhadap terhambatnya pencapaian kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, hal ini nampak dalam pelaksanaan pekerjaan sebagian pegawai yang kurang memperhatikan efisiensi, terutama dalam penggunaan dana serta tenaga.

Jika diperhitungkan secara keseluruhan dari usaha Camat dalam penerapan asas-asas motivasi, ternyata berdasarkan kriteria pengukuran analisa data Kepala UPTD baru mencapai predikat “cukup baik”. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD dalam upaya mencapai kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, yang didasarkan pada asas-asas motivasi, ternyata Camat belum sepenuhnya menerapkan asas-asas motivasi, dengan demikian akan menghambat dalam peningkatan semangat serta gairah kerja pegawai, yang pada akhirnya akan menghambat dalam pencapaian kinerja pegawai. Hal ini nampak dari hasil penelitian tentang tingkat kinerja pegawai pada UPTD



Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka, dimana baru mencapai interval terendah dari predikat “cukup baik”.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka penyusun dapat menarik suatu kesimpulan akhir dari hasil penelitian mengenai pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD dalam upaya mencapai kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka yang didasarkan pada asas-asas motivasi, yaitu sebagai berikut :

Bahwa tingkat prosentase dalam penerapan asas-asas motivasi dapat mempengaruhi tingkat prosentase dari pencapaian kinerja pegawai. Dalam arti penerapan asas-asas motivasi secara baik akan berpengaruh terhadap terwujudnya pencapaian kinerja pegawai, dan sebaliknya penerapan asas-asas motivasi secara buruk akan berpengaruh terhadap rendahnya tingkat kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis yang penyusun ajukan, yaitu : “Jika pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD dilaksanakan berdasarkan pada asas-asas motivasi, maka kinerja pegawai pada UPTD Jaringan Irigasi Wilayah Talaga Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Majalengka meningkat”, telah teruji dan dapat diterima serta terbukti kebenarannya.

Bahwa tingkat persentase dalam penerapan tehnik-tehnik kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat persentase dari kinerja pegawai. Dalam arti penerapan tehnik-tehnik kepemimpinan yang baik akan berpengaruh secara

optimal terhadap pencapaian kinerja pegawai, dan sebaliknya penerapan tehnik-tehnik kepemimpinan secara buruk akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Atmosudirdjo, Prajudi, S. 1970. *Dasar – Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Effendi, Uchjan Onong. 2009. *Human Relation & Public Relationi*. Bandung :. MandarMaju.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- . 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handyaningrat, Soewarno. 2001. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Indrawijaya, Ibrahim. 2003. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru.
- M o e k i j a t. 1984. *Kamus Manajemen*. Bandung : Alumni.
- . 1985. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alumni.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta : Cipta Jaya
- . 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cipta Jaya
- Moenir, A.S. 1982. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap*



- Pembinaan Pegawai*. Jakarta : Cipta Jaya.
- Moeheriono. 2005. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- _____. 2002. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 1994. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Saksono, Slamet. 1995. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- S a r w o t o , 1998. *Dasar – Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang, P. 2006. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : CV Bumi Aksara.
- . 2003. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : CV Bumi Aksara.
- Sinungun, Muchdarsyah. 1987. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : CV Bumi Aksara.
- W i n a r d i , 1990. *Azas – Azas Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.