



PELAKSANAAN MOTIVASI OLEH KEPALA UPTD DALAM UPAYA MENCAPAI EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DILINGKUNGAN UPTD PERALATAN DAN PERBENGGKELAN PADA DINAS BINA MARGA DAN CIPTA KARYA KABUPATEN MAJALENGKA

Oleh :

YADHI MAULUDRIYADHI, S.Sos

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada UPTD di Lingkungan Peralatan dan Perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka. Dalam penelitian ini penulis meneliti tentang pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh Kepala UPTD dalam Upaya Mencapai Efektivitas Kerja Pegawai di Lingkungan UPTD pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka. Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan ternyata efektivitas kerja pegawai di Lingkungan UPTD pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka masih sangat rendah.

Permasalahan tersebut diduga karena Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasi belum sepenuhnya berdasarkan pada asas-asas motivasi.

Adapun yang dijadikan populasi maupun sampel dalam penelitian penulis adalah pegawai di Lingkungan UPTD Peralatan dan Perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka. Yang berjumlah 33 orang.

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah Metode Deskriptif Analisis, yaitu suatu metode penelitian yang didasarkan fakta-fakta atau kenyataan yang ada pada saat sekarang. Kemudian fakta-fakta tersebut dikumpulkan dalam sebuah data, selanjutnya dianalisis sehingga hasil analisis tersebut dapat dipergunakan untuk menarik suatu kesimpulan. Sedangkan Teknik Pengumpulan Datanya yang penulis gunakan, yaitu; studi kepustakaan, Observasi, Wawancara dan Angket.

Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah "Jika Pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD berdasarkan pada asas-asas motivasi, maka efektivitas kerja pegawai di Lingkungan UPTD Peralatan dan Perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka akan tercapai".

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : bahwa Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasi belum sepenuhnya berdasarkan asas-asas motivasi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil rekapitulasi secara keseluruhan baru mendapatkan nilai rata-rata sebesar 70,01% dengan predikat "Cukup Baik"

Kondisi demikian jelas akan berpengaruh terhadap rendahnya efektivitas kerja pegawai di Lingkungan UPTD Peralatan dan Perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka, dimana secara keseluruhan berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden tentang efektivitas kerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 70,44 % dengan predikat "Cukup Baik"

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan mencapai tujuan pembangunan

nasional sebagaimana diharapkan secara berdaya guna dan berhasil hal ini sangat bergantung ada kesempurnaan peranan aparatur negara dalam melakukan tugas dan kewajibannya sebagai perencana dan



pelaksana pembangunan, sehingga pelaksanaan pembangunan menjadi prioritas utama. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdisiplin tinggi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik guna mencapai efektifitas kerja yang diharapkan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Demikian pula halnya dengan pemerintah wilayah kabupaten di dalam pelaksanaan tugas pemerintah pembangunan dan kemasyarakatan dilengkapi dengan adanya aparat-aparat yang telah dibagi dalam tugas dan fungsinya masing-masing. Di lain pihak dalam pelaksanaan pemerintah dan pembangunan tersebut perlu didukung oleh aparat yang berkualitas, berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam rangka mencapai hasil yang baik dan sesuai dengan tujuan namun kenyataan bahwa dalam pelaksanaan tugas terkadang pemerintah terhalang dalam pencapaian tujuan yang dikarenakan kualifikasi mentalitas dan kapasitas manusia yang kurang memadai.

Guna menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan di daerah dalam upaya pencapaian tujuan nasional tersebut, maka sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan, dalam arti tercapai atau tidaknya tujuan pemerintahan dan pembangunan di daerah sangat tergantung pada aparatur pemerintah daerah di dalam proses penyelenggaraan administrasi negara, diantaranya terwujudnya disiplin dalam pelaksanaan tugasnya, yaitu senantiasa patuh, taat pada peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku serta senantiasa menunjukkan rasa tanggung jawab, sehingga dalam

pelaksanaan tugasnya dapat mengarah pada pencapaian efektivitas kerja pegawai.

Dengan demikian unsur manusia dalam proses pelaksanaan pembangunan merupakan salah satu unsur terpenting, sehingga berhasil atau tidaknya proses pelaksanaan pembangunan, sangat tergantung pada manusia sebagai pelaku dari pembangunan itu sendiri, sebagaimana dikemukakan oleh Sondang P. Siagian . Siagian dalam bukunya "*Filsafat Administrasi*" mengemukakan bahwa:

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, dengan kata lain faktor manusia dapat merupakan faktor perangsang ke arah tercapainya tujuan tiap organisasi secara efisien dan ekonomis. dalam hal demikian, manusia merupakan "modal" terpenting bagi organisasi. (1987 : 127).

Sejalan dengan uraian di atas, UPTD peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka, sebagai salah satu dari Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan dari pembangunan, dalam arti pencapaian masyarakat yang adil dan makmur, maka para pegawai perlu ditingkatkan kepatuhan, ketaatan pada peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku serta senantiasa menunjukkan rasa tanggung jawab, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat mewujudkan pencapaian Efektivitas kerja secara optimal. Hal ini dapat terwujud apabila Kepala UPTD dalam pelaksanaan tugasnya melaksanakan salah satu fungsi manajemen, yaitu Motivasi.

Dalam menghadapi motivasi pegawai, pemimpin harus tahu bahwa manusia itu bersifat dinamis, yaitu senantiasa berubah keinginan, kemauan, kebutuhan dan tuntutan, maka dari itu seorang pemimpin perlu setiap saat berusaha mengetahui apa yang menjadi keinginan pegawainya, terutama dalam hubungan antar pegawai tersebut dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian penulis pada saat pra penelitian, diperoleh data bahwa Efektivitas kerja pegawai dilingkungan UPTD peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka, ternyata masih sangat rendah. Hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Rencana kerja yang dikehendaki oleh UPTD tidak tercapai, tidak kena sasaran dan tidak memenuhi target.
- 2) Banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai waktu yang telah di tetapkan
- 3) Banyaknya pemborosan dalam bidang apapun dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuan yang akan di capai.
- 4) Adanya hambatan-hambatan yang menyebabkan kegagalan maupun dalam hal keselamatan para pegawai dalam usaha pencapaian tujuan tertentu.

Permasalahan tersebut berdasarkan penelitian penulis, diduga dalam pelaksanaan Motivasi Kepala UPTD belum sepenuhnya menerapkan Asas-asas Motivasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan dalam Bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" yaitu :

- 1) Kepala UPTD tidak mengikutsertakan bawahannya berpartisipasi dalam

keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil yang akan dicapai.

- 2) Tidak adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan kegiatan untuk mencapai sasaran dan tujuan.
- 3) Tidak adanya pengakuan terhadap para pegawai yang baik dan berprestasi.
- 4) Bawahan tidak diberikan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil yang akan dicapai.
- 5) Tidak adanya timbal balik seorang atasan terhadap bawahannya

Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pelaksanaan Motivasi oleh Kepala UPTD dalam upaya mencapai Efektivitas kerja pegawai dilingkungan UPTD Peralatan dan Perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.
- 2) Bagaimana hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Kepala UPTD dalam melaksanakan Motivasi dalam upaya mencapai Efektivitas kerja pegawai dilingkungan UPTD peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.
- 3) Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala UPTD dalam menanggulangi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Motivasi dalam upaya mencapai Efektivitas kerja pegawai dilingkungan UPTD peralatan dan perbengkelan pada Dinas

Bina Marga dan Cipta Karya
Kabupaten Majalengka.

Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis pelaksanaan Motivasi oleh Kepala UPTD dalam upaya Mencapai Efektivitas kerja pegawai dilingkungan UPTD peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.
- 2) Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Kepala UPTD dalam pelaksanaan Motivasi dalam upaya mencapai Efektivitas kerja pegawai dilingkungan UPTD peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.
- 3) Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala UPTD untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Motivasi dalam upaya mencapai Efektivitas kerja pegawai dilingkungan UPTD peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Secara etimologi motivasi berasal dari bahasa Inggris yaitu "*motivation*" yang berarti dorongan daya batin, sedangkan secara harfiah motivasi memiliki makna kegiatan pimpinan untuk mendorong orang-orang untuk bergerak

atau bekerja. Oleh karena itu motivasi selalu berhubungan dengan manusia.

Dalam pencapaian tujuan itu manusia perlu bekerjasama antara satu dengan yang lainnya, terutama dalam kehidupan organisasi setiap orang memiliki masing-masing tugas apakah sebagai pimpinan atau sebagai bawahan. Sebagai pimpinan seseorang itu dituntut untuk dapat melaksanakan motivasi atau memberikan dorongan kepada para bawahannya. Selain itu seorang pimpinan juga dituntut untuk memiliki kemampuan menggerakkan tenaga, semangat dan mampu memberikan bimbingan terhadap bawahannya agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

Disamping itu pimpinan harus memiliki ide atau cara tertentu untuk memotif para bawahannya agar bawahan bekerja dengan ikhlas, semangat dan disiplin guna menghasilkan prestasi kerja yang baik. Dengan kata lain dari prestasi kerja dapat dinilai baik tidaknya kinerja yang dihasilkan oleh bawahan tersebut. Untuk mencegah simpang siur mengenai pemahaman arti kata dari motivasi, penulis mengartikan bahwa motivasi merupakan daya dorong terhadap seseorang agar mau bertindak.

Selanjutnya untuk memahami mengenai pengertian motivasi, maka penulis akan mengemukakan pengertian motivasi menurut para ahli, dimana dari pengertian tersebut memiliki beberapa unsur kesamaan.

Samsudin (2005) dalam wordpress.com memberikan pengertian motivasi yaitu:

Sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan

sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Sondang P. Siagian (2011:106) mendefinisikan : “Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.

Daft (Triantoro Safaria, 2004 :174) menyatakan bahwa:

Motivasi adalah sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif.

Sedangkan Malayu S. P. Hasibuan (2006:219) memberikan pengertian bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik simpulan bahwa motivasi merupakan sebuah proses pemberian motif (penggerak), daya pendorong atau perangsang dari atasan kepada bawahan sehingga mereka mau bekerja secara sadar dan ikhlas serta semangat demi tercapainya tujuan organisasi.

Selanjutnya Lawler dalam <http://hipni.blogspot.com> mengemukakan bahwa :

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan

yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan suatu kegiatan yang tidak disukainya.

Sedangkan teori kebutuhan menurut A.H. Maslow tahun 1943 (Malayu S.P. Hasibuan, 2006:224), menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa material dan nonmaterial. Teori ini menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun non material yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun semakin baik pula. Berikut teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow :

Dasar Maslow’s Need Hierarchy Theory:

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan; ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus, baru berhenti jika akhir hayatna tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya; hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.
- c. Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut:
 1. *Psysiological Needs*
 2. *Safety and Security Needs*

3. *Affiliation or Acceptance Needs (Belongingness)*

4. *Esteem or Status Needs*

5. *Self Actualization*

Untuk memperjelas makna dan maksud dari kebutuhan A.H. Maslow, yaitu sebagai berikut :

1. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik = biologis)

Yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lain.

2. *Safety and Security Needs* (keamanan dan keselamatan)

Adalah kebutuhan akan kewanitaan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

a) Kebutuhan akan kewanitaan dan keselamatan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan di waktu jam-jam kerja.

b) Kebutuhan akan kewanitaan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja, misalnya kewanitaan kendaraan.

3. *Affiliation or Acceptance Needs (Belongingness)*

Adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia yang ingin hidup menyendiri di tempat terpencil. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yaitu :

a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di

lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*)

b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)

c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)

d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

4. *Esteem or Status Needs*

Adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. *Self Actualization*

Adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi seorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu :

a) Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atau usaha individu itu sendiri.

b) Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seseorang individu.

Perilaku seseorang pada hakekatnya ditentukan oleh keinginan

untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu dapat diidentikkan dengan sesuatu yang mendorong seseorang yang disebut juga motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong atau penggerak agar seseorang dapat berubah sewaktu-waktu. Perubahan itu dapat terjadi karena kepuasan kebutuhan yakni seseorang telah mencapai kepuasan atas kebutuhan yang dipunyainya. Kebutuhan yang sudah terpenuhi tersebut telah memotivasi perilaku seseorang.

Maka dari seluruh pendapat para ahli yang dilengkapi dengan pemaparan dari Kamus Administrasi atau Ensiklopedia Administrasi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses pemberian daya penggerak, daya pendorong atau perangsang terhadap perorangan ataupun anggota kelompok, sehingga mereka mau bekerja secara sadar dan ikhlas serta semangat dalam mencapai tujuan organisasi.

Asas-asas Motivasi

Dalam pelaksanaan organisasi seorang pemimpin harus memperhatikan sifat-sifat manusia, karena dengan cara ini dapat dengan mudah diketahui bidang psikologisnya, yaitu mempermudah mempelajari tentang sesuatu yang berhubungan dengan tingkah laku khususnya, proses kejiwaan termasuk juga tingkah laku tentang belajar dan kebiasaan-kebiasaan lainnya. Dengan demikian pemberian motivasi pimpinan terhadap bawahan dianggap berhasil apabila para pegawai dapat diarahkan untuk menumbuhkan keinginan mengembangkan diri pribadinya sesuai kemampuan yang dimilikinya.

Beberapa pedoman atau aturan yaitu asas-asas motivasi sebagaimana

yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2006:221) sebagai berikut :

- (1) Asas Mengikutsertakan
- (2) Asas Komunikasi
- (3) Asas Pengakuan
- (4) Asas Wewenang Yang Didelegasikan
- (5) Asas Adil dan Layak
- (6) Asas Perhatian dan Timbal Balik

Untuk memperjelas makna dan maksud dari asas-asas motivasi, maka penulis akan memaparkan arti dari asas-asas motivasi ini, yaitu sebagai berikut :

- (1) Asas Mengikutsertakan

Asas Mengikutsertakan adalah pemberian motivasi untuk mencapai hasil-hasil dengan cara para bawahan diberikan kesempatan untuk ikut serta berpartisipasi dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Dengan diberikan kesempatan untuk memberikan ide-ide, rekomendasi-rekomendasi, para pegawai akan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan tersebut. Dengan demikian kegairahan kerja dapat ditingkatkan.

Dalam asas ini seorang pimpinan dituntut untuk senantiasa mengadakan pendekatan kepada bawahannya yaitu dengan memberikan harapan bahwa dalam melaksanakan tugas tidak akan mungkin tercapai tanpa keikutsertaan mereka (bawahan), pemberian harapan dapat dilakukan dengan cara mengajak atau mengikutsertakan para bawahannya untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan.

Dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi-rekomendasi maka akan timbul rasa tanggungjawab atas tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan karena mereka (bawahan) merasa diakui keberadaannya. Selain itu

dengan diikutsertakan mereka dalam setiap kegiatan maka akan memotif kegairahan kerja mereka dalam bekerja, dan mereka akan terus berusaha untuk menciptakan hasil kerja (kinerja) yang lebih baik dari sebelumnya.

(2) Asas Komunikasi

Asas Komunikasi maksudnya adalah pemberian motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan meningkat dengan jalan memberi tahu para bawahan tentang soal-soal yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Pada dasarnya semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin banyak pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, misalnya ia berkata : “Saya rasa saudara orang penting, saya hendak memastikan saudara mengetahui apa yang sedang terjadi”. Dengan cara ini bawahan akan merasa dihargai akan kegiatan kerja yang dilakukan.

Informasi atas suatu hal dari seorang pimpinan terhadap para bawahannya sangat diperlukan. Dalam asas ini seorang pimpinan dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik artinya mampu menginformasikan segala suatu persoalan dengan jelas terutama yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan tugas-tugasnya yaitu seperti cara-cara mengerjakannya dan cara-cara mengatasi semua kendala-kendala yang dihadapi. Dengan penerapan asas ini maka motivasi akan meningkat, sebab semakin banyak seseorang (bawahan) mengetahui suatu persoalan dan permasalahan maka akan semakin memotif minat dan perhatian bawahan untuk mengetahui lebih jauh mengenai hal tersebut.

(3) Asas Pengakuan

Asas Pengakuan yaitu pemberian motivasi dengan cara memberikan pengakuan atas sumbangan yang dilakukan oleh para bawahan terhadap hasil-hasil yang dicapai. Bawahan akan bekerja keras dan rajin apabila mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dengan memberikan pujian kepada seseorang yang patut menerimanya, seakan-akan ditegaskan bahwa seorang pegawai dianggap dan diakui sebagai anggota regu yang penting dan patut dihargai. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas, agar dapat menghasilkan hasil dua kali lipat.

Maksud dari asas pengakuan adalah seorang pemimpin harus mau memberikan pengakuan atas prestasi kerja dari bawahannya yang telah bekerja sebaik mungkin. Pemberian pengakuan atas keberhasilan bawahan harus dilakukan secara ikhlas dan bukan basa-basi. Dalam memberikan pengakuan dan pujian kepada bawahannya hendaknya dijelaskan bahwa dia (bawahan) berhak dan pantas menerima penghargaan tersebut, dan alangkah lebih baiknya jika pengakuan dan pujian itu dilakukan di hadapan umum sehingga bawahan akan merasa benar-benar dihargai dan diakui akan hasil kerja serta keberadaannya dalam organisasi tersebut.

Dengan adanya motivasi tersebut maka akan semakin memotif bawahan untuk bekerja keras dan lebih rajin, sehingga hasil-hasil pekerjaannya cenderung meningkat, jika kepada bawahan diberikan pengakuan atas sumbangannya terhadap hasil-hasil yang dicapai. Bawahan akan bekerja lebih keras dan rajin lagi apabila mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Namun



perlu dihindari dalam pemberian pengakuan dan penghargaan pimpinan harus menghindari perkataan yang berlebihan karena dampaknya tidak terlalu baik yang akan mengakibatkan pegawai menjadi angkuh atau lupa diri.

(4) Asas Wewenang Yang Didelegasikan

Asas Wewenang Yang Didelegasikan adalah pemberian motivasi dengan cara pemberian wewenang kepada bawahan untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Jika atasan memberikan bawahan dengan perkataan “ini suatu pekerjaan, saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya”, maka dengan tindakan menyatakan dengan jelas bahwa mereka adalah bawahan yang cakap dan penting. Memberikan bawahan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan sendiri berarti memperlengkapinya dengan kepentingan atas hasil-hasil yang dicapinya.

Maksud dari asas wewenang yang didelegasikan disini adalah mendelegasikan sebagian wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan-keputusan dan kreatif kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas atasan. Dalam asas ini seorang pemimpin harus mampu memilih dan memiliki tolak ukur pada hasil kerja (kinerja) para bawahannya, karena pimpinan memiliki wewenang dan tanggung jawab yang besar terutama dalam organisasi. Pemberian wewenang tidak dapat dilakukan secara sembarangan karena apabila salah memilih akan memberikan dampak negatif, dalam uraian tugas juga harus diberikan secara jelas agar tidak terjadi penyimpangan dalam batasan wewenang yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan fungsinya.

Pimpinan memberikan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan terhadap suatu hal yang akan mendapatkan hasil, serta pimpinan menjelaskan bahwa dalam pekerjaan itu bawahan dapat mengambil keputusan sendiri untuk menyelesaikannya, dengan tindakan ini menyatakan bahwa bawahan adalah orang yang cakap, mampu menanggulangi tugasnya dan bawahan merupakan orang yang penting selain itu dengan diberikan delegasi wewenang oleh pimpinan maka bawahan merasa termotivasi sehingga akan lebih merasa bertanggungjawab atas segala tugas yang dibebankan oleh pimpinannya. Karena pada dasarnya pimpinan yang cakap adalah seorang pimpinan yang banyak mendelegasikan wewenang dan menghindari diri dari pengawasan yang teliti atau terus menerus terhadap bawahannya.

(5) Asas Perhatian dan Timbal Balik

Para bawahan biasanya akan dapat dimotivasi untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan, sejauh kita menaruh minat terhadap hasil-hasil yang mereka inginkan. Dalam asas ini jika bawahan ingin menaruh minat terhadap tujuan pimpinan, maka seorang pimpinan harus memberikan perhatian yang ikhlas dan kuat atas hasil kerja yang mereka kerjakan sehingga keinginan dan harapan-harapan para bawahan dapat tercapai sesuai dengan tujuan.

Mengenai asas perhatian dan timbal balik disini sangat terlihat jelas bahwa motivasi sangat penting untuk dilakukan, karena dengan pimpinan mengemukakan keinginan ataupun harapan kepada bawahan, mereka (bawahan) akan memahami serta berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkan pimpinan dan sebaliknya



pimpinan pun harus berusaha untuk memenuhi keinginan ataupun harapan bawahan. Memperhatikan keinginan serta harapan-harapan para bawahan berarti pimpinan berusaha untuk menumbuhkan minat bawahan terhadap tujuan organisasi sebaliknya jika pimpinan hanya menekankan tentang tujuan organisasi tanpa menghiraukan keinginan dan harapan-harapan bawahan maka tidak akan mendapat hasil yang diharapkan.

Maka dari itu semakin pimpinan mengetahui keperluan bawahan, akan semakin banyak pula hasil yang dicapai bawahan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi yang berkaitan dengan hasil kerja (kinerja) bawahan. Dengan mengetahui dan memahami motif mereka dalam bekerja, maka pimpinan dapat dengan mudah untuk memberikan motivasi kepada bawahan dengan kata lain bawahan akan mendapatkan sesuatu hal yang diinginkan, oleh karena itu mereka akan lebih giat bekerja sehingga akan terjadi keseimbangan antara tujuan organisasi dengan tujuan bawahan.

Efektivitas Kerja Kegawai

Selanjutnya mengenai pengertian Efektivitas, yang paling mendasar adalah efektivitas individu yang menekankan hasil kerja pegawai atau anggota tertentu dari organisasi. Efektivitas kerja dari Organisasi pada dasarnya adalah efektivitas setiap individu yang terorganisir dalam melakukan pekerjaan masing-masing dengan baik.

Menurut Soewarno Handyaningrat dalam bukunya "Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen", mengemukakan mengenai maksud efektivitas kerja yaitu :

"Pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan

sebelumnya. Jelasnya bila sasaran telah dicapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif. Jadi kalau tujuan atau sasaran itu tidak selesai dengan waktu yang telah ditentukan, Pekerjaan itu tidak efektif". (1994 : 16)

Selanjutnya menurut James L. Gibson yang dikutip oleh Agus Dharma dalam buku "Organisasi Perilaku, Struktur, Proses", memberi definisi bahwa : "efektivitas adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan dengan usaha kerja sama". (1985 : 28)

Adapun yang dimaksud efektivitas itu sendiri sesuai dengan pendapat H. Ibrahim Lubis dalam Bukunya "Pengendalian dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen", mengatakan bahwa : "efektivitas adalah terjadinya suatu efek atau akibat seperti yang dikehendaki". (1983 : 148)

Untuk dapat meninjau sejauhmana pengaruh Motivasi terhadap efektivitas diperlukan suatu tolak ukur, atau yang menjadi indikator-indikator dari efektivitas. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas pembahasan materi. Sebagaimana dikemukakan oleh H. Ibrahim Lubis dalam bukunya "Pengendalian dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen", mengemukakan sebagai berikut :

1. Tepat artinya apa yang dikehendaki tercapai, kena sasaran, memenuhi target, dan apa-apa yang dicita-citakan menjadi realistik.
2. Cepat artinya sebelum waktu yang ditetapkan, pekerjaan tersebut dapat diselesaikan atau sesuai dengan waktu yang ditetapkan pekerjaan dapat selesai.

3. Hemat artinya tanpa terjadinya pemborosan dalam bidang apapun pelaksanaan pekerjaan dapat terselesaikan.
4. Selamat artinya tanpa mengalami hambatan-hambatan yang dapat menyebabkan kegagalan sebagian atau seluruh usaha pencapaian tujuan tersebut.
(1985 : 33)

Dengan demikian, dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa “Efektivitas adalah segala sesuatu yang berdaya guna dan berhasil guna untuk mewujudkan suatu kegiatan telah berhasil dilaksanakan secara sempurna, secara tepat dan tercapai target”.

METODE PENELITIAN

Metode yang penulis gunakan adalah metode deskriptif analisis yaitu penelitian yang didasarkan fakta-fakta atau kenyataan yang ada pada saat sekarang. Kemudian fakta-fakta tersebut dikumpulkan dalam sebuah data, selanjutnya dianalisis sehingga hasil analisis tersebut dapat dipergunakan untuk menarik suatu kesimpulan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk menunjang metode penelitian tersebut serta untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan 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 penulis mengadakan penelitian dan pengamatan serta pencatatan secara langsung terhadap

obyek/masalah yang sedang diteliti.

- b. Wawancara, yaitu penulis mengadakan tanya jawab secara langsung dengan Kepala UPTD yang diarahkan kepada masalah yang diteliti
- c. Angket, yaitu penulis mengajukan daftar pertanyaan kepada para pegawai yang ada di lingkungan UPTD peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya 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. Dalam arti untuk menganalisis data, baik dari variabel bebas maupun terikat, penulis hanya memfokuskan pada pilihan dari alternatif jawaban yang dipilih oleh responden, dimana yang paling banyak merupakan acuan untuk menganalisis data tersebut, yang hasilnya berbentuk prosentase.

Mengenai teknik modus yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat dari Suharsimi Arukunto dalam bukunya “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

P = Prosentase jumlah responden yang memberi jawaban.

f = Frekuensi responden yang memberikan jawaban.

N = Jumlah yang dijadikan responden.
(2006 : 264).

PEMBAHASAN

Pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

Pada bab ini penulis akan menguraikan Pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka, yaitu:

1. Pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasi dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.
2. Kesulitan dan hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasi dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.
3. Upaya yang dilakukan oleh Kepala UPTD untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan motivasi dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

Untuk mengetahui sejauh mana Kepala UPTD melaksanakan motivasi dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka, maka penulis akan membahas penerapan asas-asas motivasi .yaitu meliputi :

1. Asas Mengikutsertakan
2. Asas Komunikasi
3. Asas Pengakuan
4. Asas Wewenang yang didelegasikan
5. Asas perhatian timbal balik

Untuk lebih jelasnya mengenai pelaksanaan asas motivasi oleh Kepala UPTD, di bawah ini akan penulis uraikan satu persatu asas-asas di atas.

(1) Asas Mengikutsertakan

4. Dengan asas-asas motivasi tersebut, penulis menjabarkan ke bentuk pertanyaan yang ada hubungannya dengan fungsi dan tugas pokok dari Kepala UPTD terutama dalam mencapai efektivitas kerja pegawai pada Kantor UPTD dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

Pertanyaan tersebut penulis himpun dalam bentuk angket yang merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data.

Untuk mengetahui penerapan asas mengikutsertakan dalam pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD penulis meneliti tiga sub indikator dari asas mengikutsertakan, yaitu:

1) Kesempatan pengambilan keputusan

Dalam mencapai efektivitas kerja pegawai pada pada UPTD peralatan dan perbengkelan pada dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka



tersebut di atas, Maka Kepala UPTD dalam melaksanakan motivasi harus memberi kesempatan kepada para pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Diharapkan para pegawai akan merasa turut bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui pengambilan keputusan.

2) Memperhatikan saran, ide dan kritik yang disampaikan oleh bawahan

Selain memberi kesempatan para pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, Kepala UPTD juga harus memperhatikan saran-saran atau ide-ide dari bawahannya. Artinya, Kepala UPTD harus bersifat terbuka terhadap setiap saran atau ide dari para pegawai, sehingga para pegawai merasa dihargai eksistensinya dan dengan sendirinya akan menumbuhkan efektivitas kerja pegawai, yang akan berpengaruh terhadap pencapaian efektivitas kerja pegawai.

3) Mewujudkan adanya suatu *team work* (kerja sama) diantara bawahan

Selain indikator kedua di atas, Kepala UPTD harus berusaha mewujudkan suatu *team work* (kerja sama) diantara para pegawai, sehingga mereka mampu dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan oleh atasannya dengan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Apabila asas mengikutsertakan melalui ke ketiga indikator asas di atas telah dilaksanakan oleh Kepala UPTD, maka efektivitas kerja para pegawai akan meningkat serta akan berpengaruh terhadap dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa :

1) Mengikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan

Sebanyak 14 responden (73,68%) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha memberikan kesempatan berpartisipasi, sedangkan 3 responden (15,79%) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang berusaha memberikan kesempatan berpartisipasi, dan sisanya sebanyak 2 responden (10,53%) menyatakan Kepala UPTD tidak berusaha memberikan kesempatan berpartisipasi.

Berdasarkan tabel di atas, nampak bahwa pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD belum memberi kesempatan berpartisipasi pada para pegawai sehingga akan menjadi penghambat dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka tersebut.

Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa untuk memberi kesempatan berpartisipasi pada para pegawai terdapat kendala, yaitu perbedaan latar belakang pendidikan maupun penguasaan masalah oleh pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata perbedaan latar belakang pendidikan dan penguasaan masalah oleh pegawai menjadi penghambat dalam upaya memberi kesempatan berpartisipasi pada para pegawai. Hal tersebut nampak dari masih banyaknya pegawai yang bersikap pasif dalam kegiatan rapat atau briefing.

2) Memperhatikan saran, ide dan kritik yang disampaikan oleh bawahan

Sebanyak 13 responden (68,42 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu bersikap terbuka terhadap saran dan ide



dari pegawai, sedangkan 1 responden (5,26 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang bersikap terbuka terhadap saran dan ide dari pegawai, dan sisanya sebanyak 5 responden (26,32%) menyatakan Kepala UPTD tidak berusaha bersikap terbuka terhadap saran dan ide dari pegawai.

Berdasarkan tabel di atas, nampak bahwa pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD belum memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan saran atau ide. Kepala UPTD hendaknya lebih terbuka terhadap saran atau ide dari bawahan sehingga bawahan akan merasa diakui dan dihargai sehingga akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan meningkatnya efektivitas kerja pegawai maka akan berpengaruh pula terhadap dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa kesempatan untuk menyampaikan saran atau ide selalu terbuka, akan tetapi para pegawai dalam menyampaikan saran atau idenya seringkali tidak memperhatikan waktu yang tepat sehingga seolah-olah tidak ditanggapi oleh pimpinan.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata masih terdapat beberapa Pegawai yang kurang menguasai permasalahan, sehingga saran atau ide yang disampaikan kurang relevan dengan masalah yang sedang dihadapi.

3) Mewujudkan adanya team work (kerja sama) diantara bawahan

Sebanyak 13 responden (68,42 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha Mewujudkan adanya team work

(kerja sama) diantara bawahan, sedangkan 1 responden (5,26 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang Mewujudkan adanya team work (kerja sama) diantara bawahan, dan sisanya sebanyak 5 responden (26,32%) menyatakan Kepala UPTD tidak berusaha Mewujudkan adanya team work (kerja sama) diantara bawahan

Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa dalam upaya mewujudkan team work (kerja sama) diantara para pegawai terdapat kendala, yaitu perbedaan latar belakang pendidikan maupun penguasaan masalah oleh pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata perbedaan latar belakang pendidikan dan penguasaan masalah oleh pegawai menjadi penghambat dalam upaya mewujudkan team work (kerja sama) diantara pegawai. Hal tersebut nampak dari masih banyaknya pegawai yang bersikap pasif dalam kegiatan rapat atau briefing

Bertolak dari uraian di atas, ternyata Kepala UPTD belum sepenuhnya menerapkan ke tiga indikator dari asas mengikutsertakan. Oleh karena itu, Kepala UPTD dituntut untuk dapat lebih berusaha lagi menerapkan ke tiga indikator asas mengikutsertakan agar upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka tercapai. Rendahnya penerapan asas mengikutsertakan oleh Kepala UPTD terbukti dengan peroleh nilai rata-rata penerapan asas mengikutsertakan baru mencapai 71,05 %, sehingga secara keseluruhan baru mencapai predikat "cukup baik" Dengan demikian Kepala UPTD harus lebih berusaha lagi



dalam menerapkan ke tiga indikator dari asas mengikutsertakan.

(2) *Asas komunikasi*

Pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD hendaknya selalu berusaha menerapkan asas komunikasi, artinya Kepala UPTD harus berusaha memberi informasi secara jelas kepada para pegawai tentang tujuan serta cara-cara mencapai tujuan organisasi. Melalui komunikasi tersebut, maka para pegawai merasa termotivasi sehingga semangat kerjanya pun meningkat.

Untuk mengetahui penerapan asas komunikasi dalam pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD, penulis meneliti tiga sub indikator dari asas komunikasi, yaitu :

1) Memberikan informasi tentang tujuan organisasi

Dalam asas ini seorang pimpinan dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik artinya mampu menginformasikan segala suatu persoalan dengan jelas terutama yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan tugas-tugasnya yaitu seperti cara-cara mengerjakannya dan cara-cara mengatasi semua kendala-kendala yang dihadapi. Dengan penerapan asas ini maka motivasi akan meningkat, sebab semakin banyak seseorang (bawahan) mengetahui suatu persoalan dan permasalahan maka akan semakin memotif minat dan perhatian bawahan untuk mengetahui lebih jauh mengenai hal tersebut

2) Menciptakan Komunikasi dua arah

Komunikasi yang dilaksanakan oleh Kepala UPTD hendaknya berusaha menciptakan komunikasi dua arah, sehingga akan terwujud saling pengertian diantara para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan terwujudnya saling pengertian diantara

para pegawai, maka efektivitas kerja pegawai akan tercapai

3) Penggunaan bahasa yang mudah dimengerti

Penyampaian informasi akan mendapat hasil yang optimal jika menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, sehingga para pegawai benar-benar memahami informasi yang diserap dan akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Apabila asas komunikasi melalui ke tiga indikator di atas telah dilaksanakan oleh Kepala UPTD, maka semangat kerja para pegawai akan meningkat serta akan berpengaruh terhadap upaya pencapaian efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

1) Memberikan informasi tentang tujuan organisasi

Sebanyak 12 responden (63,16 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha Memberikan informasi tentang tujuan organisasi, sedangkan 2 responden (10,53 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang berusaha Memberikan informasi tentang tujuan organisasi, dan 5 responden (26,32 %) yang menyatakan Kepala UPTD tidak berusaha Memberikan informasi tentang tujuan organisasi.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, nampak bahwa Kepala UPTD telah dapat Memberikan informasi tentang tujuan organisasi, sehingga terdapat saling pengertian diantara para pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan mewujudkan kerjasama dalam pencapaian tujuan organisasi.



Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa Kepala UPTD selalu berupaya Memberikan informasi tentang tujuan organisasi dalam kegiatan rapat atau briefing agar terwujud kesatuan tindakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata telah terjalin komunikasi yang harmonis diantara para pegawai maupun antara pegawai dengan Kepala UPTD. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepala UPTD selalu berupaya Memberikan informasi tentang tujuan organisasi dalam upaya pencapaian efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

2) Menciptakan komunikasi dua arah

Sebanyak 12 responden (63,16 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha menciptakan komunikasi dua arah, sedangkan 2 responden (10,53 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang berusaha menciptakan komunikasi dua arah, dan 5 responden (26,32 %) yang menyatakan Kepala UPTD tidak berusaha menciptakan komunikasi dua arah.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, nampak bahwa Kepala UPTD telah dapat mewujudkan komunikasi dua arah, sehingga terdapat saling pengertian diantara para pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan mewujudkan kerjasama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa Kepala UPTD selalu berupaya menciptakan komunikasi dua arah dalam kegiatan rapat atau briefing agar terwujud kesatuan tindakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata telah terjalin komunikasi yang harmonis diantara para pegawai maupun antara pegawai dengan Kepala UPTD. Hal tersebut menunjukkan bahwa telah terwujud komunikasi dua arah dalam upaya pencapaian efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka..

3) Penggunaan bahasa yang mudah dimengerti

Sebanyak 13 responden (68,42 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, sedangkan 3 responden (15,79 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, sedangkan 3 responden (15,79 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, nampak bahwa pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD telah berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti sehingga mempermudah para pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa dalam setiap pemberian informasi selalu menggunakan bahasa yang mudah dimengerti agar memudahkan bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata sebagian besar pegawai telah dapat melaksanakan perintah yang diberikan pimpinan berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Bertolak dari uraian di atas, ternyata Kepala UPTD telah berusaha menerapkan



ke tiga indikator dari asas komunikasi dengan perolehan nilai rata-rata penerapan asas komunikasi mencapai 65,79 %, sehingga secara keseluruhan telah mencapai predikat "cukup baik". Hal tersebut jelas akan berpengaruh terhadap upaya pencapaian efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka..

(3) Asas pengakuan

Sebagai manusia, para pegawai senantiasa ingin dihargai dan diperlakukan dengan baik. Oleh karena itu, agar dalam upaya pencapaian efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka. dapat tercapai, maka Kepala UPTD dalam melaksanakan fungsi motivasi harus berusaha menerapkan asas pengakuan. Dengan memberi pengakuan terhadap efektivitas kerja pegawai, maka para pegawai merasa termotivasi sehingga efektivitas kerjanya pun meningkat dan akan berpengaruh terhadap dalam upaya pencapaian efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

Untuk mengetahui penerapan asas pengakuan dalam pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD, penulis meneliti dua sub indikator dari asas pengakuan, yaitu

1) Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

Kepala UPTD dalam melaksanakan fungsi motivasi harus berusaha memberikan penghargaan pada para pegawai yang berprestasi, sehingga mereka akan merasa diakui serta akan berusaha meningkatkan prestasi kerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian

para pegawai akan termotivasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya masing-masing dengan sebaik-baiknya.

2) Memberikan penghargaan yang tulus
Kepala UPTD dalam melaksanakan fungsi motivasi harus berusaha memberikan penghargaan yang tulus pada para pegawai yang berprestasi, sehingga mereka akan merasa diakui serta akan berusaha meningkatkan prestasi kerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian para pegawai akan termotivasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya masing-masing dengan sebaik-baiknya.

3) Menciptakan persaingan yang sehat di antara pegawai

Dalam upaya pencapaian efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka. tersebut dapat tercapai jika Kepala UPTD dalam melaksanakan fungsi motivasi dapat menciptakan persaingan yang sehat di antara para pegawai. Dengan demikian, para pegawai akan berusaha menunjukkan prestasi terbaik masing-masing.

Apabila asas pengakuan melalui ke tiga indikator di atas telah dilaksanakan oleh Kepala UPTD, maka efektivitas kerja para pegawai akan tercapai serta akan berpengaruh terhadap upaya pencapaian efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

1) Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

Sebanyak 12 responden (63,16%) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha memberikan penghargaan pada



pegawai yang berprestasi, sedangkan 3 responden (15,79 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang berusaha memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi, dan sisanya sebanyak 4 responden (21,05 %) menyatakan Kepala UPTD tidak berusaha memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, nampak bahwa Kepala UPTD dalam melaksanakan motivasi telah berusaha memberi penghargaan pada pegawai yang berprestasi walau pun hanya dalam bentuk ucapan atau pujian, sehingga para pegawai akan merasa prestasinya diakui. Pemberian penghargaan oleh Kepala UPTD kepada para pegawai yang berprestasi akan dapat mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha memberikan penghargaan pada Pegawai yang berprestasi walaupun hanya berupa ucapan atau pujian.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata bahwa Kepala UPTD dalam kegiatan rapat.briefingatau apel pagi selalu memberikan penghargaan berupa pujian kepada pegawai yang berprestasi dan berupaya mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik lagi.

2) Memberikan penghargaan yang tulus

Sebanyak 12 responden (63,16%) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha memberikan penghargaan yang tulus, sedangkan 3 responden (15,79 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang berusaha memberikan penghargaan yang tulus, dan sisanya sebanyak 4 responden

(21,05 %) menyatakan Kepala UPTD tidak berusaha memberikan penghargaan yang tulus.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, nampak bahwa Kepala UPTD dalam melaksanakan motivasi telah berusaha memberi penghargaan yang tulus walau pun hanya dalam bentuk ucapan atau pujian, sehingga para pegawai akan merasa prestasinya diakui. Pemberian penghargaan oleh Kepala UPTD kepada para pegawai yang berprestasi akan dapat mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha memberikan penghargaan yang tulus walaupun hanya berupa ucapan atau pujian.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata bahwa Kepala UPTD dalam kegiatan rapat.briefingatau apel pagi selalu memberikan penghargaan yang tulus berupa pujian kepada pegawai yang berprestasi dan berupaya mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik lagi.

3) Menciptakan persaingan yang sehat di antara pegawai

Sebanyak 11 responden (57,89 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu menciptakan persaingan yang sehat di antara pegawai, sedangkan 2 responden (10,53 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang menciptakan persaingan yang sehat di antara pegawai, dan sisanya sebanyak 6 responden (31,58 %) menyatakan Kepala UPTD tidak berusaha menciptakan persaingan yang sehat di antara pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, nampak bahwa Kepala UPTD



dalam melaksanakan motivasi telah menciptakan persaingan yang sehat sehingga para pegawai akan merasa terdorong untuk bersaing secara sehat dalam berprestasi. Dengan demikian efektivitas kerja pegawai akan tercapai.

Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa Kepala UPTD selalu menciptakan persaingan yang sehat di antara pegawai walaupun hanya masih terdapat kendala berupa keterbatasan fasilitas kerja sehingga sering kali menghambat lancarnya pelaksanaan tugas pekerjaan para pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata bahwa Kepala UPTD dalam kegiatan rapat, briefing atau apel pagi selalu memberikan penghargaan berupa pujian kepada pegawai yang berprestasi dan berupaya mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik lagi.

Bertolak dari uraian di atas, ternyata Kepala UPTD harus lebih berusaha menerapkan ke tiga indikator dari asas pengakuan. Hal tersebut terlihat dari perolehan nilai rata-rata penerapan asas pengakuan baru mencapai 60,17 %, sehingga secara keseluruhan baru mencapai predikat "cukup baik". Hal tersebut jelas akan berpengaruh terhadap pencapaian efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

(4) Asas Wewenang yang didelegasikan

Pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD hendaknya selalu berusaha menerapkan asas wewenang yang didelegasikan, artinya Kepala UPTD harus berusaha mendelegasikan wewenangnya kepada pegawai terutama dalam hal pengambilan keputusan yang

menyangkut bidang tugas masing-masing pegawai.

Untuk mengetahui penerapan asas wewenang yang didelegasikan dalam pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD, penulis meneliti tiga sub indikator dari asas tersebut, yaitu :

1) Meyakinkan bawahan yang diberi wewenang

Kepala UPTD dalam melaksanakan mendelegasikan wewenang hendaknya berusaha meyakinkan pegawainya bahwa ia mampu melaksanakan wewenang yang diberikan. Dengan demikian pegawai tersebut merasa mendapat kepercayaan dan berusaha melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2) Memberikan delegasi wewenang kepada pegawai yang tepat

Pendelegasian wewenang oleh Kepala UPTD hendaknya diberikan kepada pegawai yang tepat, artinya wewenang diberikan kepada pegawai sesuai bidang tugasnya. Dengan cara tersebut, pegawai akan dapat melaksanakan dengan baik wewenang yang diberikan, sehingga dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka akan tercapai.

3) Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan

bahwa Kepala UPTD harus lebih berusaha lagi untuk memberi wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan agar mereka mau bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan terhadap tugasnya masing-masing sehingga dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka dapat tercapai.

Apabila asas wewenang yang didelegasikan melalui ke tiga indikator di atas telah dilaksanakan oleh Kepala UPTD, maka semangat kerja para pegawai akan meningkat serta akan berpengaruh terhadap dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka..

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

1) Meyakinkan bawahan yang diberi wewenang

Sebanyak 13 responden (68,42 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu menumbuhkan rasa percaya diri pegawai yang menerima delegasi wewenang, sedangkan 1 responden (5,26%) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang menumbuhkan rasa percaya diri pegawai yang menerima delegasi wewenang, dan sisanya sebanyak 5 responden (26,32 %) menyatakan Kepala UPTD tidak menumbuhkan rasa percaya diri pegawai yang menerima delegasi wewenang.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Kepala UPTD harus berusaha lagi untuk meyakinkan pegawai yang diberi delegasi wewenang mampu melaksanakan tugas tersebut sehingga efektivitas kerja Pegawai dapat tercapai.

Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa dalam meyakinkan bawahan masih ada kendala berupa perbedaan latar belakang Pendidikan, sehingga masih terdapat pegawai yang ragu-ragu dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang didelegasikan kepadanya.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata bahwa latar belakang pendidikan

seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keyakinan diri pegawai dalam menerima dan melaksanakan wewenang dari pimpinan. Hal tersebut terbukti dengan masih adanya pegawai yang tidak memahami wewenang yang diberikan oleh pimpinan.

2) Memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat

Sebanyak 14 responden (73,68 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat, sedangkan 4 responden (21,05 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat, dan sisanya 1 responden (5,26 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, nampak bahwa Kepala UPTD harus lebih berusaha lagi untuk memberi wewenang kepada Pegawai yang tepat agar dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka dapat tercapai.

Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa untuk memberikan wewenang kepada orang yang tepat terdapat kendala yaitu masih adanya pegawai yang menempati jabatan yang tidak sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata masih terdapat pegawai yang menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan keahliannya, sehingga Kepala UPTD mendapat kesulitan dalam memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat.

3) Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan

Sebanyak 14 responden (73,68 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan, sedangkan 4 responden (21,05 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan, dan sisanya 1 responden (5,26 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, nampak bahwa Kepala UPTD harus lebih berusaha lagi untuk memberi wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan agar dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka dapat tercapai.

Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa untuk memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan terdapat kendala yaitu masih adanya pegawai yang menempati jabatan yang tidak sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata masih terdapat pegawai yang menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan keahliannya, sehingga Kepala UPTD mendapat kesulitan dalam memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan

Bertolak dari uraian di atas, ternyata Kepala UPTD harus berusaha untuk menerapkan ke tiga indikator dari asas wewenang yang didelegasikan. Hal tersebut dibuktikan dari perolehan nilai rata-rata penerapan asas wewenang yang didelegasikan baru mencapai 71,05 %. Hal tersebut jelas akan menghambat dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan

pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

(5) Asas perhatian timbal balik

Pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD hendaknya selalu berusaha menerapkan asas perhatian timbal balik, artinya Kepala UPTD 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.

Untuk mengetahui penerapan asas perhatian timbal balik dalam pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD, penulis meneliti tiga sub indikator dari asas tersebut, yaitu :

1) Memenuhi fasilitas kerja bawahan

Dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka tersebut, Kepala UPTD harus berusaha memenuhi fasilitas kerja pegawai, sehingga para pegawai akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan demikian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2) Menciptakan Suasana kerja yang menyenangkan

Suasana kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai, sehingga pegawai merasa lebih antusias dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepala UPTD hendaknya dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis diantara para pegawai, sehingga akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Dengan demikian, pegawai akan dapat melaksanakan seluruh



tugas pekerjaannya dengan baik. Dengan sendirinya. Efektivitas kerja pegawai akan tercapai

3) Memperhatikan perkembangan aktualisasi diri para bawahan

Bahwasanya Kepala UPTD harus selalu melihat perkembangannya aktualisasi para bawahannya, sehingga setiap waktu bisa melihat dan mengontrol terhadap hasil kerjanya masing-masing para pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas dapat diketahui bahwa :

1) Memenuhi fasilitas kerja bawahan

Sebanyak 12 responden (63,16 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu memenuhi fasilitas kerja bawahan, sedangkan 3 responden (15,79%) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang memenuhi fasilitas kerja bawahan, dan sisanya sebanyak 4 responden (21,05 %) menyatakan Kepala UPTD tidak memenuhi fasilitas kerja bawahan.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Kepala UPTD harus berusaha lagi untuk efektivitas kerja Pegawai dapat tercapai.

Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa dalam memenuhi fasilitas kerja bawahan terdapat kendala dalam hal terbatasnya biaya.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata bahwa keterbatasan dana menyebabkan fasilitas kerja pegawai belum dapat dipenuhi seluruhnya. Hal tersebut akan menghambat dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

2) Menciptakan Suasana kerja yang menyenangkan

Sebanyak 12 responden (63,16 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sedangkan 2 responden (10,53 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan sisanya 5 responden (26,32 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD tidak berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, nampak bahwa Kepala UPTD total berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan Kepala UPTD berusaha membina hubungan yang harmonis diantara para pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata diantara para pegawai terdapat hubungan harmonis dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hal tersebut membuktikan bahwa suasana kerja yang menyenangkan telah tercipta pada mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

3) Memperhatikan perkembangan aktualisasi diri para bawahan

Sebanyak 12 responden (63,16 %) menyatakan bahwa Kepala UPTD selalu memperhatikan perkembangan aktualisasi diri para bawahan, sedangkan 3 responden (15,79%) menyatakan bahwa Kepala UPTD kurang memperhatikan



perkembangan aktualisasi diri para bawahan, dan sisanya sebanyak 4 responden (21,05 %) menyatakan Kepala UPTD tidak memperhatikan perkembangan aktualisasi diri para bawahan.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Kepala UPTD harus berusaha lagi supaya efektivitas kerja Pegawai dapat tercapai.

Melalui wawancara dengan Kepala UPTD, diperoleh keterangan bahwa dalam memperhatikan perkembangan aktualisasi diri para bawahan terdapat kendala dalam hal terbatasnya waktu, sehingga Kepala UPTD tidak bisa selalu memperhatikan setiap perkembangan aktualisasi diri para pegawainya.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata bahwa keterbatasan waktu menyebabkan dalam memperhatikan perkembangan aktualisasi diri para bawahan belum dapat dipenuhi seluruhnya. Hal tersebut akan menghambat dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka

Bertolak dari uraian di atas, ternyata Kepala UPTD harus berusaha untuk menerapkan ke tiga indikator dari asas perhatian timbal balik. Hal tersebut dibuktikan dari perolehan nilai rata-rata penerapan asas wewenang yang didelegasikan baru mencapai 63,16 %. Hal tersebut jelas akan menghambat dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

Bila memperhatikan tabel di atas, penulis dapat menarik suatu kesimpulan

bahwa dalam pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh Kepala UPTD dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka masih dituntut untuk lebih berusaha dalam menerapkan asas-asas motivasi. Hal ini terbukti dari rata-rata rekapitulasi nilai tertinggi dalam penerapan asas-asas motivasi oleh Kepala UPTD baru mencapai **66,24 %**. Bila dihubungkan dengan "Standar Nilai Pelaksanaan Motivasi", pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD baru mencapai predikat "cukup baik".

Untuk lebih memperjelas secara menyeluruh mengenai penerapan asas-asas motivasi berikut predikatnya, akan penulis uraikan di bawah ini :

1. Asas mengikutsertakan 71,05
2. Asas komunikasi 65,79
3. Asas pengakuan 60,17
4. Asas wewenang yang didelegasikan 71,05
5. Asas perhatian timbal balik 63,16

Berdasarkan uraian di atas, nampak bahwa dari penerapan ke lima asas motivasi oleh Kepala UPTD, ternyata baru mendapat predikat "Cukup Baik".

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase rata-rata dari dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka, ternyata baru mencapai nilai rata-rata sebesar **65,79 %** dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data, maka dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten



Majalengka termasuk kedalam kriteria "cukup baik".

Memperhatikan uraian-uraian tentang penerapan asas-asas motivasi oleh Kepala UPTD yang terangkum dalam tabel 4.6 maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan motivasi oleh Kepala UPTD yang didasarkan pada penerapan asas-asas motivasi mempunyai hubungan serta pengaruh terhadap dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka. Hal ini terlihat dari rckapitulasi nilai tertinggi dari penerapan asas-asas motivasi tersebut baru mencapai nilai rata-rata sebesar 66,24 % (tabel 4. 6) dengan predikat "cukup baik" menyebabkan efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka baru mencapai nilai rata-rata sebesar 65,79 % (tabel 4. 7) dan bila dihubungkan dengan kriteria penilaian data, ternyata termasuk kedalam kriteria "cukup baik".

Oleh karena itu, jelaslah bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara pelaksanaan motivasi dengan dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai di lingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

KESIMPULAN

Bertitik tolak dari pembahasan mengenai pengaruh motivasi oleh Kepala UPTD terhadap dalam mencapai efektivitas kerja pegawai dilingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka, maka penulis menarik suatu kesimpulan bahwa Kepala UPTD dalam pelaksanaan motivasi belum sepenuhnya

berdasarkan asas-asas motivasi. Kondisi demikian jelas akan berpengaruh terhadap terhambatnya peningkatan semangat kerja pegawai, yang akhirnya akan menghambat terhadap dalam mencapai efektivitas kerja pegawai dilingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka.

Hal ini terlihat dari hasil penelitian mengenai motivasi oleh Kepala UPTD terhadap dalam mencapai efektivitas kerja pegawai dilingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka, di mana hasilnya baru mencapai 66,24 % dengan predikat "cukup baik" berdasarkan kriteria pengukuran analisis data. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan asas-asas motivasi oleh Kepala UPTD dalam mencapai efektivitas kerja pegawai dilingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka belum maksimal.

Sedangkan untuk mencapai efektivitas kerja pegawai dilingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka, berdasarkan hasil penyebaran angket diperoleh hasil baru mencapai 65,79 % dengan kriteria "cukup baik". Dengan demikian efektivitas kerja pegawai dilingkungan peralatan dan perbengkelan pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Kabupaten Majalengka masih rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrachman Arifin. 2000. *Kerangka Pokok-Pokok Manajemen Umum*. Jakarta : Ichtiar Baru.
- Abdurrachman, 2001, *Prinsip-Prinsip Manajemen*



- Dalam Pemerintahan.*
Bandung : Bina Cipta
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Atmosudirdjo Prajudi. 2000. *Dasar-Dasar Management Umum.* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Handayaniingrat Soewarno. 1996. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen.* Jakarta : Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah,* Jakarta : Gunung Agung.
- Manullang M. 1988. *Dasar-Dasar Manajemen.* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta : Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suyadi. 2009, *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta : BPF
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sarwoto. 1995. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen.* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian P. Sondang. 2006. *Filsafat Administrasi.* Jakarta : CV Bumi Aksara
- Soekarno K. 1986. *Dasar-Dasar Manajemen.* Jakarta : Miswar.
- Sugandha Dann. 1998. *Kepemimpinan Di Dalam Administrasi.* Bandung : Sinar Baru.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung : Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung : Alfabeta
- Sujamto. 1983. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan.* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Surakhmad Winarno. 1998. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik.* Bandung : Tarsito.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja.* Jakarta : Rajawali Pers.
- Wursanto. 1983. *Dasar-Dasar Manajemen Umum.* Jakarta : Pustaka Dian.