

Pelaksanaan Motivasi Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka

Ira Handayani

Universitas Majalengka, Indonesia

* irahndyni27@gmail.com

ABSTRACT

This study, entitled "Implementation of Motivation by the Head of the Department in an Effort to Improve Employee Performance at the Majalengka Regency Social Services Office," identified several problems. Some employees were still not performing optimally in their primary duties, experiencing delays in completing service tasks on time, and not meeting organizational needs. These problems are suspected to be due to the Head of the Department's inadequate employee involvement in the decision-making process, insufficient written attention to additional incentive discussions, and inappropriate delegation of tasks to employees.

The measurement tool used was variable X, which is motivation, including the principles of inclusion, communication, recognition, delegated authority, fairness and appropriateness, and reciprocity. Variable Y is effectiveness, efficiency, quality, punctuality, productivity, and safety.

The research method used was a mixed methods approach, combining quantitative and qualitative methods using concurrent triangulation data analysis. The population was 36 employees, and the sample size was 35 employees, using saturated sampling techniques and a percentage formula. Based on the discussion of data analysis, it was found that the application of motivational principles by the Head of the Service only reached an average of 68% and employee performance at the Majalengka Regency Social Service Office only reached an average of 67.7%. So the impact of the motivational principles carried out by the Head of the Social Service has only reached quite good levels which will have an impact on improving employee performance at the Majalengka Regency Social Service Office. Based on this description, the hypothesis proposed: "If the implementation of motivation by the Head of the Service is based on motivational principles, then employee performance at the Majalengka Regency Social Service Office will increase.

Keywords: delegations; performance; motivation; employee; authority

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Pelaksanaan motivasi oleh Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka", setelah dilakukannya observasi ditemukan permasalahan yaitu, masih adanya sebagian pegawai yang belum maksimal dalam melaksanakan tugas pokok masing-masing pegawai, mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas pelayanan secara tepat waktu dan kurang maksimal dalam memenuhi kebutuhan dan organisasi. Permasalahan tersebut diduga karena Kepala Dinas kurang melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, kurang memberikan perhatian tertulis dalam membahas insentif tambahan dan memberikan delegasi tugas kepada pegawai yang kurang tepat.

Alat ukur yang digunakan yaitu variabel X adalah motivasi, yaitu asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak, dan asas perhatian timbal balik. Dan untuk variabel Y adalah efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah *mix methods* yaitu metode penggabungan antara metode kuantitatif dan kualitatif yang menggunakan analisa data *concurrent triangulasi*. Adapun

populasi sebanyak 36 orang pegawai dan sampelnya 35 orang pegawai, dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan rumus persentase.

Berdasarkan pembahasan analisa data diperoleh bahwa penerapan asas-asas motivasi oleh Kepala Dinas baru mencapai rata-rata 68% dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka baru mencapai rata-rata 67,7%. Sehingga berdampak dari asas motivasi yang dilakukan oleh Kepala Dinas Sosial baru mencapai cukup baik yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan: “Jika pelaksanaan motivasi oleh Kepala Dinas berdasarkan asas-asas motivasi, maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka meningkat.

Kata-kata Kunci: *Delegasi; Kinerja; Motivasi; pegawai; wewenang;*

Korespondensi: Ira Handayani. Institusi Asal Penulis Utama. Universitas Majalengka Alamat Institusi Penulis Utama Lengkap Kode Pos. Jl. KH Abdul Halim No. 103 Majalengka 45418 No. HP, WhatsApp: 085894931776

Email: irahndyni@gmail.com

Submitted: Desember 2025 | **Accepted:** Desember 2025 | **Published:** Desember 2025
ISSN 3064-0679 Website: <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/japri/>

PENDAHULUAN

Kepala Dinas Sosial memiliki peran strategis dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memberikan arahan yang jelas kepada seluruh pegawai. Melalui pendekatan motivasi yang tepat, Kepala Dinas dapat mengatasi berbagai tantangan dalam organisasi, seperti menurunnya semangat kerja, kurangnya disiplin, serta minimnya inisiatif pegawai.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh Kepala Dinas Sosial Kabupaten Majalengka dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik secara individu maupun kelompok. Namun meskipun motivasi merupakan faktor yang sangat penting, masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya, seperti terbatasnya sumber daya, tantangan dalam komunikasi, dan kurangnya pemahaman tentang jenis motivasi yang paling efektif, serta kebutuhan akan strategi motivasi yang lebih inovatif. Motivasi adalah salah satu faktor penting yang menjalankan tugas pokok dan fungsi Kepala Dinas, karena dengan motivasi yang tinggi, seorang Kepala Dinas dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal.

Pelaksanaan Motivasi Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka

IRA HANDAYANI

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Majalengka No 21 Tahun 2020 Tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Dinas Sosial Kabupaten Majalengka sebagai instansi pemerintah yang membantu dalam melayani urusan pelayanan perlindungan dan jaminan sosial, fakir miskin, pemberdayaan sosial, dan rehabilitas sosial dilingkungan pemerintah di Kabupaten Majalengka.

Motivasi merupakan salah satu unsur fungsi dalam administrasi. Seorang pimpinan dalam setiap organisasi dituntut untuk dapat memotivasi setiap bawahannya/pegawainya, agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan sungguh sungguh dan ikhlas dalam melakukan pekerjaannya. Bagi pegawai yang tidak mempunyai semangat dalam bekerjanya, itu menandakan bahwa pegawai tersebut kurang termotivasi dalam bekerjanya. Oleh karena itu seorang pimpinan mempunyai kewajiban untuk mendorong para pegawainya, agar pegawai tersebut termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

Motivasi yang diterapkan di organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, seorang pimpinannya dituntut untuk dapat menerapkan motivasi dengan baik, agar pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, yang akhirnya kinerjanya menunjukkan dengan baik pula. Motivasi dilakukan dengan jalan memberikan dorongan kepada bawahan/pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja secara ikhlas dan semangat dari segala kemampuan yang dimilikinya. Dari pemberian motivasi ini, bawahan/pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu motivasi sangat penting untuk diterapkan oleh seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Di lingkungan pemerintah daerah, khususnya pada Dinas Sosial, kualitas kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan dalam menjalankan program-program sosial yang ditunjukan untuk kesejahteraan masyarakat. Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan, dalam hal ini Kepala Dinas Sosial, dapat menjadi kunci utama dalam mendorong kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan penulis, diduga motivasi yang diterapkan pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka masih belum optimal, sehingga berdampak pada kinerja yang dilakukan para pegawainya juga belum optimal.

Pelaksanaan Motivasi Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka

Administrasi diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian sumber- sumber sehingga tugas pekerjaan dalam organisasi tingkat apapun dapat dilaksanakan dengan baik. Siagian yang dikutip oleh Sahya Anggara (2012:13) dalam bukunya “Ilmu administrasi negara kajian konsep”, teori, dan fakta dalam upaya menciptakan *good governance*, yaitu “administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Definisi administrasi menurut Harbani Pasolong dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” dijelaskan bahwa “Administrasi adalah pekerjaan terencana yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai tunjuan atas dasar efektif, efisien dan rasional (2017:3).

Menurut Sutha (2017:3) administrasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan tujuan menyediakan keterangan bagi pihak yang membutuhkan serta memudahkan mendapatkan kembali informasi secara keseluruhan dalam hubungan satu sama lain, atau dengan kata lain disebut tata usaha.

Berkaitan dengan pembahasan administrasi publik, pengertian administrasi publik menurut Pasolong dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” mengatakan bahwa ”Administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau Lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif”. (2017:9)

Selanjutnya menurut Rosenbloom (2005) yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” menyatakan bahwa:

Administrasi publik merupakan pemanfaatan teori-teori dan proses- proses manajemen, politik dan hukum untuk memenuhi keinginan pemerintah dibidang legislatif, eksekutif, dalam rangka fungsi-fungsi pengaturan dan pelayanan terhadap Masyarakat secara keseluruhan atau sebagian. (2017:9)

Mengacu kepada pendapat diatas dapat diketahui bahwa tujuan administrasi publik pada dasarnya adalah berbagai aktivitas yang dilakukan oleh lembaga- lembaga negara baik Eksekutif, Legislatif dan Yudikatif dalam rangka mewujudkan tujuan negara.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengungkapkan 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. (2023:143)

Untuk lebih memperjelas tentang pengertian dari asas-asas motivasi tersebut dengan ini penulis uraikan sebagai berikut: 1) Asas Mengikutsertakan, Asas ini bermakna bahwa seorang pemimpin harus mengikutsertakan bawahannya untuk berpartisipasi dan memberikan mereka kesempatan untuk mengajukan pendapat, ide, saran, gagasan, rekomendasi atau kritik di dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian para pegawai senantiasa merasa ikut serta atas tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri. 2) Asas Komunikasi: Asas Komunikasi mengandung maksud bahwa seorang pemimpin harus mampu memberikan informasi secara jelas dan mudah dimengerti mengenai tujuan-tujuan yang ingin dicapai, seperti menciptakan komunikasi dua arah, supaya pegawai lebih paham akan tindakan yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Dengan penerapan asas tersebut diharapkan bawahan dapat tergerak untuk mengetahui segala permasalahan yang dihadapi oleh organisasi sehingga berpengaruh terhadap peningkatan gairah dan semangat kerjanya. 3) Asas Pengakuan, Maksud dari asas pengakuan ialah memberikan penghargaan kepada pegawai baik berupa moril/pujian maupun materi (pemberian bonus) yang proposional atas prestasi kerja bawahannya. Yang nantinya pegawai akan lebih giat dan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dalam memberikan pengakuan tersebut harus dijelaskan bahwa ia menerima penghargaan didasarkan atas prestasi kerjanya yang baik. 4) Asas Wewenang yang didelegasikan, seorang pemimpin dalam pelaksanaan fungsi organisasi harus dapat mendelegasikan sebagian wewenang dan kepercayaan kepada bawahan. Yang didasarkan atas kemampuan dan kreativitasnya sehingga diharapkan bawahan dapat lebih antusias dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya 5) Asas Adil dan Layak Artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas "keadilan dan kelayakan" terhadap semua karyawan misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.. 6) Asas Perhatian dan Timbal Balik, Artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi tegasnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Menurut Moehariono (2020:96) Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata- kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai, banyak sekali definisi atau pengertian kinerja yang dikatakan oleh para ahli. Namun semuanya memiliki kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Sedangkan pengukuran

kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengolahan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi tentang efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator kinerja adalah uraian ringkas yang menggambarkan tentang suatu kinerja yang akan di ukur dalam pelaksanaan suatu program terhadap tujuannya. Indikator biasanya merupakan ukuran kuantitatif, tetapi bisa juga berupa pengamatan kualitatif.

Untuk lebih memperjelas, berikut penulis paparkan penjelasan dari indikator tersebut Menurut Moehariono (2020:96) yaitu: 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output 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) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen. 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja. 6) Keselamatan, indikator ini mengukur Kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka penulis menetapkan hipotesis sebagai berikut: “Jika pelaksanaan motivasi Kepala Dinas Sosial berdasarkan asas- asas motivasi, maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka meningkat

METODE PENELITIAN

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2016:2) dalam Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, yaitu: “Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian adalah langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi sebagai pemecahan masalah yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian ini dilakukan dengan cara yang masuk akal, sehingga mudah dimengerti oleh manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan dan sistematis berarti proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu.

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *mixed methods* (kombinasi) dengan menggabungkan secara seimbang antara metode kuantitatif dan kualitatif melalui *concurrent triangulasi*.

Dalam Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu variabel bebas (*Independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Dengan demikian dari judul penelitian yaitu "Pelaksanaan motivasi Oleh Kepala Dinas Sosial dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka ". Yang menjadi variabel independent (X) adalah Motivasi, dan yang menjadi variabel dependent (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Tabel 1 Sampel yang diberikan angket

No	Status Kepegawaian	Populasi	Sampel
1.	ASN	23 Orang	22 Orang
2.	P3K	13 Orang	13 Orang
	Jumlah	36 Orang	35 Orang

Sumber: Penelitian 2025

Menurut Sugiyono dalam bukunya “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2012:308) data primer adalah data yang didapat atau diperoleh langsung dari

Pelaksanaan Motivasi Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka

lapangan atau tempat penelitian. Data tersebut dapat diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan informan. Dalam penelitian ini data dan informasi diperoleh dari informan yang telah disebutkan di atas.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari sumber bacaan yang bermacam sumber lainnya berupa dokumen-dokumen, laporan-laporan, dan arsip lainnya yang ada relevansinya dengan penelitian tersebut. Data tersebut dapat berupa struktur organisasi, peraturan-peraturan, lampiran-lampiran dari badan- badan resmi seperti kementerian dan data lainnya yang diperlukan.

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan pendapat Sugiyono dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian Kombinasi" mengemukakan bahwa:

“Pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (2017:308).”

Teknik yang digunakan oleh penulis lakukan yaitu: 1) Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dengan melibatkan diri dengan kegiatan yang berlangsung dengan maksud agar mengetahui selengkap mungkin mengenai permasalahan yang terdapat dalam objek penelitian.2) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang terpadu secara langsung kepada informan yang cukup memiliki data yaitu informan yang dianggap memiliki dan mengetahui data dan informasi yang berkaitan dengan fokus penelitian.3) Angket/Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya kepada responden.4) Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melibatkan pengumpulan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Analisis Data

Analisis data pada dasarnya adalah upaya mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik atau sifat-sifat tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian dengan menggunakan tiga metode analisis data kuantitatif, kualitatif, dan *mix methods*. Dari ketiga analisis data ini diolah menggunakan pendekatan *mix methods* dengan *concurrent triangulasi*. Tujuannya adalah untuk mengembangkan dan mendapatkan hasil yang seimbang dari penggabungan analisis kuantitatif dan kualitatif.

Teknik Analisis Data Kualitatif

Teknik analisis data kualitatif yang akan penulis lakukan lebih bersumber pada data-data hasil pengumpulan dari sebelum, selama dan sesudah penelitian berlangsung. Data-data yang bersumber pada observasi, wawancara, dan dokumentasi akan dikaji dan diperjelaskan secara terperinci dan mendalam guna mendapatkan hasil penelitian yang terbaik.

Menurut Miles and Huberman yang dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya “Metode Penelitian Kombinasi *Mixed Methods*” mengemukakan bahwa “aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”. (2018:334)

Langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis data kualitatif menurut *Miles and Huberman* yang dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD” (2018:247) yaitu sebagai berikut: 1) Pengumpulan Data (*Data Collection*) Data yang diperoleh dari penelitian kualitatif adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. 2) Pemilihan Data (*Data Reduction*) Pemilihan data ini diartikan sebagai proses pemilihan, perumusan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan informasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. 3) Pengkategorian Data (*Data Display*), Pengkategorian data dalam penelitian ini memiliki empat kategori yakni : tidak baik, kurang baik, cukup baik dan baik. 4) Kesimpulan (*Conclusions*) Menarik kesimpulan verifikasi dari berbagai temuan data yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung.

Teknik Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis data kuantitatif yaitu pengumpulan data-data yang dikumpulkan selama proses penelitian berlangsung. Data kuantitatif diperoleh dari hasil angket/kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kemudian dari data tersebut diolah, ditabulasi dan dianalisa dengan perhitungan pada persentase. Dari hasil persentase tersebut kemudian diberi penilaian hasil analisis, sesuai dengan acuan standar penilaian yang telah ditetapkan oleh Sudjana. (2004:129), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

p = Presentase jumlah responden yang memberikan jawaban
 f = Frekuensi responden yang memberikan jawaban

N = Jumlah yang dijadikan responden

Adapun kriteria pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

Standar Presentase Penelitian

No	Presentase Tanggapan Responden	Keterangan
1	76-100%	Baik
2	56-75%	Cukup Baik
3	40-55%	Kurang Baik
4	0-40%	Tidak Baik

Sumber: Arikunto (1996: 224)

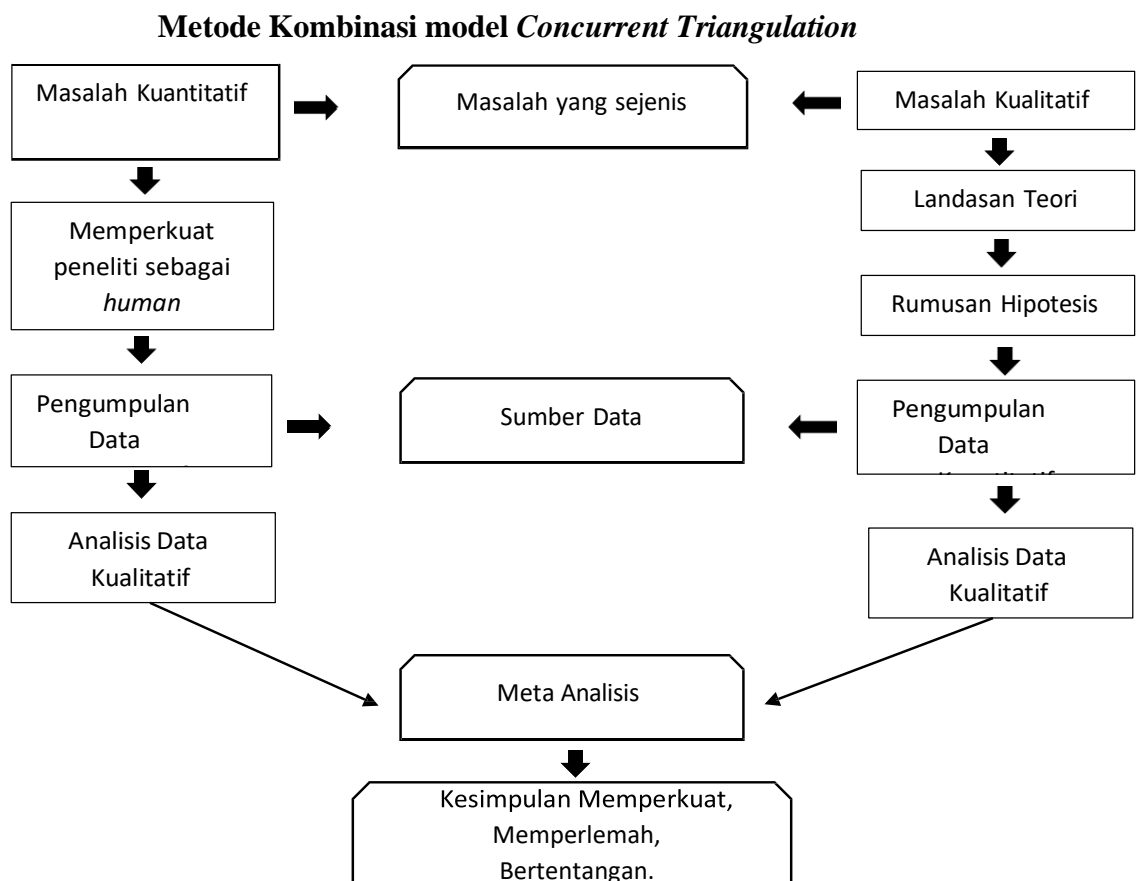
Teknik analisis data *mix methods*

Teknik analisis data *mix methods*, peneliti akan menggunakan model desain *concurrent triangulasi*, yaitu metode penelitian yang menggabungkan antara metode kualitatif dan kuantitatif dengan cara mencampur kedua metode tersebut secara seimbang, yaitu 50% metode kualitatif dan 50% metode kuantitatif. metode tersebut digunakan secara bersama-sama, tetapi secara independen untuk menjawab rumusan masalah yang sama. Rumusan masalah yang sejenis dijawab dengan dua metode penelitian sekaligus, yaitu metode kualitatif dan kuantitatif. Dari rumusan masalah tersebut dapat berbentuk deskripsi.

Teknik penggabungan lebih difokuskan pada pengumpulan data dan analisa data sehingga peneliti dapat membandingkan seluruh data yang diperoleh dari kedua metode tersebut, selanjutnya dapat dibuat kesimpulan, apakah kedua data tersebut saling memperkuat, memperlemah atau bertentangan.

Langkah-langkah analisis data secara *mix methode* model *concurrent triangulation* dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1



Pelaksanaan Motivasi Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari uraian dua sub variabel mengenai asas perhatian timbal balik berdasarkan hasil kuantitatif dari dua indikator di atas yaitu memperoleh persentase rata-rata sebesar 72,5% dan jika melihat hasil penilaian penelitian menurut Suharsimi Arikunto memperoleh predikat “Cukup Baik”. Lalu hasil kualitatif dari observasi dan wawancara Kepala Dinas telah melakukan asas perhatian timbal balik namun sebagian belum optimal. Sehingga penerapan asas perhatian timbal balik dari dua indikator tersebut diperlukan untuk memenuhi sarana dan prasarana kerja dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Kondisi demikian jelas akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Sehingga hasil *mix methodsnya* dengan *concurrent triangulasi* “Memperkuat” karena kedua analisa kualitatif dan kuantitatifnya seimbang.

Tabel: 2

Rekapitulasi Nilai Penerapan Asas-asas Motivasi Oleh Kepala Dinas Sosial

No	Indikator	f	%
1.	Asas Mengikutsertakan		
	a. Mengikutsertakan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan	22	63
	b. Menerima saran atau ide dari bawahan	23	66
2.	Asas Komunikasi		
	a. Menginformasikan tujuan organisasi	25	71
	b. Menciptakan komunikasi dua arah	23	66
3.	Asas Pengakuan		
	a. Penghargaan diberikan secara materi	22	63
	b. Penghargaan diberikan secara non materi	23	66
4.	Asas Wewenang Yang Didelegasikan		
	a. Wewenang diberikan kepada orang yang tepat	23	66
	b. Pemberian wewenang disertai dengan tanggungjawab	22	63
5.	Asas Adil dan Layak		
	a. Memperlakukan pegawai secara adil dan layak pada bidang tugasnya	25	71
	b. Memberikan hadiah atau hukuman secara adil dan layak	26	74
6.	Asas Perhatian Timbal Balik	25	71

Pelaksanaan Motivasi Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka

	a. Memenuhi sarana dan prasarana kerja	26	74
	b. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan		
	Jumlah		814
	Rata-rata = 814:12		68

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2025

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam penerapan asas motivasi ternyata Kepala Dinas Sosial baru mencapai nilai rata-rata tertinggi sebesar 68%. Dan apabila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisis data, maka baru berada pada interval cukup baik. Kondisi demikian jelas meningkatkan kepatuhan serta rasa tanggungjawab pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka.

Kemudian untuk mengetahui tentang kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka, dengan ini penulis melakukan penelitian melalui penyebaran angket kepada seluruh pegawai sebagai responden, yang isinya adalah tentang parameter dari kinerja pegawai sebagaimana tertuang dalam tabel sebagai berikut:

Tabel: 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka (N=35)

No	Indikator Pernyataan	Kriteria Jawaban						Jumlah	
		Selalu		Kadang-kadang		Tidak Pernah		F	%
		f	%	f	%	f	%		
1.	Efektif								
	-Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok masing-masing pegawai	22	63	10	28	3	9	35	100
	-Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan aturan yang berlaku	24	69	9	26	2	5	35	100
2.	Efisien								
	-Tidak terjadi pemborosan anggaran dalam pelaksanaan pekerjaan	25	71	7	20	3	9	35	100
	-Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan	23	66	7	20	5	14	35	100
3.	Kualitas								
	-Hasil dari pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan	23	66	8	23	4	11	35	100

Pelaksanaan Motivasi Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka

	-Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	25	71	8	23	2	6	35	100
4.	Ketepatan Waktu								
	-Pekerjaan diselesaikan secara benar dan tepat waktu	22	63	7	20	6	17	35	100
	-Tidak terjadi pemborosan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan	23	66	8	23	4	11	35	100
5.	Produktivitas								
	-Hasil dari pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan organisasi	22	63	10	28	3	9	35	100
	-Meningkatkan kreatifitas pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan	23	66	7	20	5	14	35	100
6.	Keselamatan								
	-Terjaminnya keselamatan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas	25	71	7	20	3	9	35	100
	-Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman	27	77	5	14	3	9	35	100
	Jumlah		812						
	Rata-rata= 812:12		67,7						

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2025

Berdasarkan tanggapan responden yang tertuang dalam tabel tersebut diatas, dapat diketahui tentang kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok masing-masing pegawai

Sebanyak 22 responden (63%), menyatakan bahwa selalu mendapatkan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok masing-masing pegawai, sedangkan 10 responden (28%), kadang-kadang mendapatkan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok masing-masing pegawai, dan sisanya 3 responden (9%) tidak pernah dapat pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok masing-masing pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat diketahui dari segi tugas pokok masing-masing pegawai, pada dasarnya sudah berupaya dilakukan sesuai dengan peraturan dan ketentuan tugas pokok masing-masing walaupun sebagian belum optimal.

Dari Hasil observasi yang telah dilakukan sesuai dengan tugas pokok masing-masing pegawai bahwa setiap pegawai telah menunjukkan pemahaman yang baik terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Melalui wawancara oleh Kepala Dinas Sosial, diperoleh keterangan bahwa untuk mengenai pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok masing-masing pegawai sudah memberikan kinerjanya dengan baik.

2. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan aturan yang berlaku

Sebanyak 24 responden (69%), menyatakan bahwa selalu dapat pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan aturan yang berlaku, sedangkan 9 responden (26%) menyatakan bahwa kadang-kadang dapat pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan aturan yang berlaku, dan sisanya 2 responden (5%) tidak pernah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan aturan yang berlaku.

Berdasarkan responden diatas dapat diketahui bahwa dalam melakukan tugas pekerjaan sudah sesuai dengan anggaran kegiatan yang telah ditetapkan walaupun sebagian belum optimal.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti terhadap pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan aturan yang berlaku, bahwa sebagian pegawai telah menunjukkan kepatuhan yang baik terhadap standar operasional prosedur.

Melalui wawancara oleh Kepala Dinas Sosial, menekankan bahwa kepatuhan terhadap prosedur dan aturan adalah prioritas untuk menjamin peningkatan kinerja pegawai.

3. Tidak terjadi pemborosan anggaran dalam pelaksanaan pekerjaan

Sebanyak 25 responden (71%) menyatakan bahwa selalu melaksanakan tugas pekerjaan tanpa tidak ada terjadinya pemborosan anggaran dalam pelaksanaan pekerjaan, 7 responden (20%) menyatakan bahwa kadang-kadang melaksanakan tugas pekerjaan tanpa tidak ada terjadinya pemborosan anggaran

dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sisa 3 responden (9%) tidak pernah mampu melaksanakan tugas pekerjaan tanpa tidak ada terjadinya pemborosan anggaran dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa dalam melaksanakan tugas oleh pegawai sudah berupaya tanpa adanya pemborosan anggaran dalam pelaksanaan pekerjaan tetapi sebagian belum optimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, secara umum pengelolaan keuangan menunjukkan upaya konsisten untuk mematuhi prosedur yang telah ditetapkan.

Melalui wawancara oleh Kepala Dinas Sosial mengenai indikator tersebut bahwa memberikan perspektif manajemen dan komitmen pimpinan dalam menjaga efisiensi anggaran.

4. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan

Sebanyak 23 responden (66%) menyatakan bahwa selalu dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan anggaran kegiatan yang telah ditetapkan, 7 responden (20%) menyatakan bahwa kadang-kadang dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan anggaran kegiatan yang telah ditetapkan dan sisanya 5 responden (14%) tidak pernah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan anggaran kegiatan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa dari segi pelaksanaan tugas oleh pegawai pada dasarnya sudah berupaya dilakukan pekerjaan sesuai dengan anggaran kegiatan yang telah ditetapkan walaupun ada sebagian belum optimal. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, pegawai menunjukkan komitmen yang baik dalam mengikuti rencana yang telah disusun dengan program kerja yang sudah ditetapkan. Melalui wawancara oleh Kepala Dinas Sosial memastikan bahwa pegawai dalam melaksanakan keselarasan pekerjaan dengan program yang telah ditetapkan.

5. Hasil dari pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan

Sebanyak 23 responden (66%) menyatakan bahwa selalu mendapatkan hasil dari pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan, 8 responden (23%) menyatakan bahwa kadang-kadang mendapatkan hasil dari pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dan sisanya 4 responden (11%) menyatakan bahwa tidak pernah mendapatkan hasil dari pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa dalam melakukan tugas pekerjaan sudah berupaya dilakukan sesuai target yang diharapkan tetapi belum semua optimal Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa sebagian

pegawai telah menunjukkan target dan sasaran dari pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Melalui wawancara dengan Kepala Dinas Sosial Hasil dari pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan memberikan gambaran dari perspektif kepemimpinan tentang strategi dan komitmen untuk mencapai target organisasi.

6. Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan

Sebanyak 25 responden (71%) menyatakan bahwa selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, 8 responden (23%) menyatakan bahwa kadang-kadang melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dan sisanya 2 responden (6%) menyatakan bahwa tidak pernah melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tanggapan responden di atas diketahui bahwa dalam melakukan tugas pekerjaan sudah berupaya dilakukan sesuai target yang ditetapkan tetapi masih ada sebagian yang belum optimal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan sebagian pegawai telah melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan pada pelaksanaan kegiatan pekerjaan. Melalui wawancara dengan Kepala Dinas Sosial, mengenai indikator hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan memberikan gambaran dari perspektif terkait strategi dan tantangan dalam mencapai tujuan organisasi.

7. Pekerjaan diselesaikan secara benar dan tepat waktu

Sebanyak 22 responden (63%) menyatakan bahwa selalu menyelesaikan pekerjaan secara benar dan tepat waktu, 7 responden (20%) menyatakan bahwa kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan secara benar dan tepat waktu, sisanya 6 responden (17%) menyatakan bahwa tidak pernah menyelesaikan pekerjaan secara benar dan tepat waktu.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa dalam melakukan tugas pekerjaan sudah berupaya dilakukan secara benar dan tepat waktu tetapi masih ada sebagian yang belum optimal.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa, masih ada sebagian pegawai yang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas pelayanan secara tepat waktu. Peneliti melihat adanya tumpukan berkas yang belum terselesaikan pada batas waktu yang ditentukan, serta antrean panjang di beberapa loket pelayanan pada jam-jam tertentu.

Melalui wawancara oleh Kepala Dinas Sosial, diperoleh keterangan bahwa adanya tantangan terkait penyelesaian pekerjaan yang benar dan tepat waktu di kantornya.

8. Tidak terjadi pemborosan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan

Sebanyak 23 responden (66%) menyatakan bahwa selalu melaksanakan tugas pekerjaan tanpa adanya pemborosan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, 8 responden (23%) menyatakan bahwa kadang-kadang melaksanakan tugas pekerjaan tanpa adanya pemborosan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, dan sisanya 4 responden (11%) menyatakan bahwa tidak pernah melaksanakan tugas pekerjaan tanpa adanya pemborosan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa dalam melakukan tugas pekerjaan sudah berupaya dilakukan sehingga tidak terjadi pemborosan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi masih ada sebagian yang belum optimal.

Dari hasil observasi, peneliti mengamati bahwa secara umum, alur kerja dan penugasan pekerjaan sudah terstruktur. Pegawai terlihat memulai pekerjaan pada awal jam dinas dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Namun, masih terdapat sebagian situasi yang mengindikasikan adanya potensi pemborosan waktu.

Melalui wawancara, diperoleh bahwa sebagian pegawai sudah memberikan perspektif mengenai upaya dan tantangan dalam memastikan efisiensi waktu kerja. Kepala Dinas menyadari pentingnya tidak terjadi pemborosan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan guna meningkatkan kinerja dan pelayanan publik.

9. Hasil dari pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan organisasi

Sebanyak 22 responden (63%) menyatakan bahwa selalu mendapatkan hasil pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan organisasi, 10 responden (28%) menyatakan bahwa kadang-kadang mendapatkan hasil pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan organisasi, sisanya 3 responden (9%) menyatakan bahwa tidak pernah mendapatkan hasil pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan organisasi.

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa dalam melaksanakan tugas pekerjaan sudah berupaya dilakukan sesuai hasil pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan sesuai target, tetapi belum semuanya optimal.

Dari hasil observasi, ditemukan bahwa masih adanya sebagian tantangan pemenuhan kebutuhan baik dari sisi pegawai maupun organisasi melalui hasil pekerjaan. Peneliti mengamati bahwa dalam beberapa kasus, penyelesaian tugas pelayanan seringkali mengalami keterlambatan.

Melalui wawancara, diperoleh keterangan bahwa terdapat kendala dalam memastikan setiap hasil pekerjaan benar-benar memenuhi kebutuhan organisasi secara optimal. Beliau menyoroti salah satu faktor yang diduga menjadi penyebabnya yaitu, Kepala Dinas Sosial merasa bahwa keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan masih kurang maksimal.

10. Meningkatkan kreatifitas pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan

Sebanyak 23 responden (66%) menyatakan bahwa selalu meningkatkan kreatifitas pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan, 7 responden (20%) menyatakan bahwa kadang-kadang meningkatkan kreatifitas pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan, sisanya 5 responden (14%) menyatakan bahwa tidak pernah meningkatkan kreatifitas pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa dalam melaksanakan tugas pekerjaan sudah berupaya meningkatkan kreatifitas pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai target tetapi masih ada sebagian yang belum optimal.

Berdasarkan observasi langsung yang dilakukan di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka, ditemukan bahwa tingkat kreativitas pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan sebagian masih menunjukkan ruang untuk perbaikan. Peneliti mengamati adanya kecenderungan pegawai untuk mengikuti prosedur standar tanpa banyak inisiatif untuk mencari metode baru atau solusi inovatif terhadap tantangan pekerjaan yang muncul. Melalui wawancara oleh Kepala Dinas Sosial, ditemukan beberapa poin penting terkait upaya beliau dalam meningkatkan kreativitas pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Beliau memahami bahwa kreativitas pegawai adalah kunci untuk inovasi dan peningkatan kualitas layanan di Dinas Sosial.

11. Terjaminnya keselamatan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas

Sebanyak 25 responden (71%) menyatakan bahwa selalu menjamin keselamatan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas, 7 responden (20%) menyatakan bahwa kadang-kadang menjamin keselamatan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas, dan sisanya 3

Pelaksanaan Motivasi Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka

responden (9%) menyatakan bahwa tidak pernah menjamin keselamatan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa dalam melakukan tugas pekerjaan sudah berupaya menjamin keselamatan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas sesuai target yang telah diharapkan, tetapi masih ada sebagian yang belum optimal.

Dari hasil observasi, bahwa aspek keselamatan kerja pegawai masih memerlukan perhatian lebih lanjut. Secara kasat mata, ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja yang spesifik, terutama untuk tugas-tugas lapangan yang mungkin memiliki risiko, terlihat minim. Peneliti tidak mendapati adanya penyediaan alat pelindung diri (APD) standar seperti masker atau sarung tangan

yang disiapkan secara khusus, apalagi ditekankan penggunaannya, meskipun ada kemungkinan interaksi dengan kelompok rentan atau di lingkungan yang berpotensi kurang aman.

Melalui wawancara, Kepala Dinas menjelaskan bahwa sejauh ini, Dinas Sosial belum pernah mengalami insiden kecelakaan kerja yang signifikan, sehingga fokus utama manajemen lebih banyak tertuju pada peningkatan kinerja pelayanan dan administrasi. Beliau beranggapan bahwa risiko keselamatan kerja di lingkungan kantor relatif rendah dibandingkan dengan instansi yang bergerak di bidang teknis atau lapangan yang memiliki tingkat bahaya yang lebih tinggi.

12. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman

Sebanyak 27 responden (77%) menyatakan bahwa selalu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, 5 responden (14%) menyatakan bahwa kadang- kadang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan sisanya 3 responden (9%) menyatakan bahwa tidak pernah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa dalam melakukan tugas pekerjaan sudah berupaya dilakukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman sesuai dengan target yang diharapkan, tetapi masih ada sebagian yang belum optimal.

Dari hasil observasi, bahwa lingkungan kerja secara fisik menunjukkan beberapa aspek kenyamanan yang patut dicatat. Peneliti mengamati bahwa kondisi kebersihan

kantor secara umum terjaga dengan baik, tidak ada sampah berserakan, dan area kerja tampak tertata rapi.

Melalui wawancara oleh Kepala Dinas Sosial bahwa, memberikan perspektif manajemen mengenai upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Kepala Dinas menjelaskan bahwa sangat menyadari pentingnya kenyamanan bagi kinerja dan kesejahteraan pegawai. Beliau menyatakan bahwa prioritas manajemen adalah memastikan ketersediaan fasilitas dasar yang menunjang kenyamanan, seperti pasokan listrik yang stabil, air bersih, dan kebersihan lingkungan kantor secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian dan analisis kuantitatif terhadap keenam sub-variabel kinerja pegawai, didapatkan persentase rata-rata sebesar 67,7%, dan jika melihat hasil penilaian penelitian Suharsimi Arikunto termasuk dalam kategori "Cukup Baik". Sejalan dengan itu, hasil kualitatif dari observasi dan wawancara Kepala Dinas mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas telah dilakukan, meskipun belum sepenuhnya mencapai tingkat maksimal. Dari temuan ini, penulis menyimpulkan bahwa, para pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka telah mampu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, hasil *mix method* dengan *concurrent triangulasi* menunjukkan bahwa kedua pendekatan, kualitatif dan kuantitatif, saling “Memperkuat” satu sama lain dengan proporsi yang seimbang.

Apabila memperhatikan penerapan asas-asas motivasi yang baru mencapai nilai rata-rata 68% dengan predikat “cukup baik” dan kinerja pegawai yang baru mencapai nilai rata-rata 67, 7% dengan predikat “cukup baik”, jelas bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara pelaksanaan motivasi dengan kinerja pegawai.

Dengan ini peneliti menunjukkan tingkat pencapaian terhadap target atau standar yang ditetapkan sebagai berikut:

Ringkasan Kinerja Pegawai

No	Indikator Kinerja	Rata-rata Nilai Tahun 2023	Rata-rata Nilai Tahun 2024	Perbandingan (Peningkatan/Penurunan)
1.	Data Absensi	90%	95%	5%

2.	Data hasil penyelesaian Pekerjaan	78%	85%	7%
3.	Data Kinerja	63%	68%	5%

Sumber: Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka

Dengan demikian, maka hipotesis penulis ajukan yaitu **“Jika Pelaksanaan motivasi oleh Kepala Dinas Sosial berdasarkan asas-asas motivasi maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka meningkat”**, dapat teruji kebenarannya, dan dapat diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang penulis lakukan tentang pelaksanaan Motivasi oleh Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut: 1) Kepala Dinas belum dapat melaksanakan motivasi secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari penerapan asas-asas motivasi oleh Kepala Dinas Sosial dengan perolehan rata-rata nilai tertinggi baru mencapai 68%, sehingga apabila dihubungkan dengan standar presentase baru mencapai predikat "Cukup baik". Jadi berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ternyata Kepala Dinas Sosial dalam pelaksanaan motivasinya masih perlu berusaha lagi dalam menerapkan asas-asas motivasi.2) Pencapaian predikat “Cukup baik” dalam penerapan asas-asas motivasi, akan berdampak terhadap proses pelaksanaan pekerjaan dari para pegawai dalam arti hasil kerjanya belum optimal.3) Peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka belum optimal dan masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat terlihat dari peningkatan kinerja pegawai baru mencapai nilai rata-rata tertinggi 67,7% atau dengan predikat "Cukup baik".

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan akhir dari hasil penelitian mengenai pelaksanaan motivasi Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka yang didasarkan pada penerapan asas-asas motivasi yaitu sebagai berikut:

Bahwa tingkat persentase dalam penerapan asas-asas motivasi secara optimal akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai secara optimal pula. Sebaliknya,

penerapan asas-asas motivasi yang tidak optimal akan mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku:

Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Pustaka Setia

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Suatu Penelitian Pendekatan Praktik*.

Jakarta: Rineka Cipta

Hasibuan, Malayu SP. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pt Bumi Aksara

-----, 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*.

Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada

Mangkunegara. 2001. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya

Moehariono. 2020. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada

Pasolong, Harbani. 2017. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta

-----, 2006. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Cv Alfabeta Rianto

Dedy. 2001. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang:

Tunggal Mandiri Publishing

Rivai. 2006. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada

Sadili Samsudin. 2009. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Siagian SP. 2014. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Cv Bumi Aksara Sugiyono, 2017.

Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: Cv Alfabeta

-----, 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Cv Alfabeta

Pelaksanaan Motivasi Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majalengka

-----, 2016. *Memahami Penelitian Kualitatif dan RD*. Bandung: Cv

Alfabeta

Sutha, 2017. *Administrasi Perkantoran*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka Wibowo.

2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

2. DOKUMEN

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 10 Tahun 2009 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 10 Tahun 2009 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 12 Tahun 2019 perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka.

Peraturan Bupati Nomor 69 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi di lingkungan Kabupaten Majalengka

Peraturan Bupati Nomor 92 Tahun 2021 tentang rincian tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Sosial Kabupaten Majalengka

Peraturan Bupati Kabupaten Majalengka Nomor 21 Tahun 2020

1. JURNAL

Rinrin, Syarifuddin. 2023. *Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka*. Vol 19