

## **Pelaksanaan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka**

**Aceng Jarkasih**

Universitas Majalengka

\* *acengjarkasih@unma.ac.id*

### **ABSTRACT**

*The research that the author has conducted at the Department of Transportation of Majalengka Regency shows that employee work performance is not optimal, this is seen among others in the slow handling and completion of goods transportation business permits and goods unloading permits, this has an impact on the business of the community using the Department's services, causing complaints and disappointments. The indicators of the problem are thought to be caused by the encouragement or work spirit of employees at the Department not being optimal. For this reason, the author is interested in conducting further research with the title: "Implementation of Motivation in Efforts to Improve Employee Work Performance at the Department of Transportation of Majalengka Regency". The population and sample in the author's research are employees at the Department of Transportation of Majalengka Regency from a population of 60 people. A sample of 30 people was taken, using a sampling technique, namely Purposive sampling. The research method that the author uses is the Descriptive Analysis Method, which is a research method that describes or explains events that arise when the research is ongoing and is actual in nature, then the collected data is compiled, analyzed which in the end can be drawn a conclusion. Based on the discussion of the research results, it can be concluded as follows: that the Head of the Department in implementing supervision has not been fully based on the principles of supervision. This can be seen based on the results of the overall recapitulation which only obtained a score of 65.33% with the predicate "Quite Good". Such conditions will clearly affect the low work performance of employees at the Department of Transportation, Communication and Informatics of Majalengka Regency, where overall based on the recapitulation of the results of respondents' responses regarding the achievement of employee work performance, it was only 61.28% with the predicate "Quite Good".*

**Keywords:** *Motivation, Employee Performance. Majalengka Regency Transportation Agency*

### **ABSTRAK**

Penelitian yang telah penulis lakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka. menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai belum optimal, hal ini terlihat diantaranya lambatnya penanganan dan penyelesaian surat izin usaha angkutan barang maupun surat izin bongkar barang, hal ini berdampak bagi usaha masyarakat pengguna jasa Dinas tersebut sehingga menimbulkan keluhan dan kekecewaan, Indikator masalah tersebut diduga disebabkan dorongan atau semangat kerja pegawai pada Dinas tersebut belum maksimal. Untuk itu penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul : "Pelaksanaan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka". Adapun yang dijadikan populasi maupun sampel dalam penelitian penulis adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka dari popuasi berjumlah 60 orang. diambil sampel sebanyak 30 orang, dengan menggunakan teknik sampel yaitu Purposive sampling. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah Metode Deskriptif Analisis, yaitu suatu metode penelitian yang menguraikan atau menjelaskan kejadian yang timbul pada saat penelitian sedang berlangsung dan sifatnya aktual, kemudian data yang dikumpulkan disusun, dianalisa yang pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :bahwa Kepala Dinas dalam pelaksanaan pengawasan belum sepenuhnya berdasarkan prinsip-prinsip pengawasan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil rekapitulasi secara keseluruhan baru mendapatkan nilai 65,33% dengan predikat "Cukup Baik"..Kondisi demikian jelas akan berpengaruh terhadap rendahnya perstasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka,dimana secara keseluruhan berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden tentang pencapaian prestasi kerja pegawainya baru sebesar 61,28% dengan predikat "Cukup Baik"

**Kata-kata Kunci:** *Motivasi, Prestasi kerja pegawai. Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka*

**Korespondensi:**Aceng Jarkasih.Universitas Majalengka. Alamat Institusi Penulis Utama Lengkap Kode Pos. Jl. KH Abdul Halim No. 103 Majalengka No. **HP, WhatsApp: 081312321753 Email: acengjarkasih@unma.ac.id**

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

## **PENDAHULUAN**

Salah satu fungsi pimpinan organisasi adalah memberikan semangat dan dorongan pengabdian seseorang kepada organisasi dengan menunjukkan prestasi kerjanya. Selain itu seorang pimpinan, dalam memimpin organisasi juga harus dapat mengayomi para pegawai dalam kesatuan kerjanya, jika pimpinan hanya berkemampuan saja tanpa bisa memberikan dorongan yang baik kepada bawahan, maka pimpinan tidak akan dapat merubah sikap, perilaku dan kinerja para pegawainya. Dengan adanya motivasi dari pimpinan, pegawai akan merasa diperhatikan, dihargai dan akan menerima segala perintah yang dibebankan kepadanya. Selain itu dapat pula menumbuhkan rasa kesatuan antar pegawai serta meningkatkan saling pengertian dan menunjukkan semangat di lingkungan kerjanya yang pada akhirnya prestasi kerja pegawai dapat tercapai.

Untuk mendukung tercapainya tujuan tersebut, diperlukan adanya komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahannya. Komunikasi yang berlangsung dalam kegiatan motivasi adalah pemberian dorongan kepada personal untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka, ternyata masih ditemui beberapa indikasi masalah yang menunjukkan bahwa prestasi kerjanya masih belum maksimal. Indikator yang menunjukkan ke arah ini adalah sebagai berikut :

Lambatnya penanganan dan penyelesaian surat izin usaha angkutan barang mapun surat izin bongkar barang, hal ini berdampak bagi para pengusaha tersebut sehingga menimbulkan keluhan dan kekecawaan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian mengenai Pelaksanaan Motivasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka”

## **Rumusan Masalah**

Bagaimana pelaksanaan motivasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka.

## **Kerangka Pemikiran Teoretis**

Motivasi merupakan unsur manajemen dan berhasil tidaknya suatu pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada proses manajemen, dimana motivasi merupakan salah satu unsur manajemen yang mampu menumbuhkan semangat kerja para pegawai, sehingga tujuan organisasi tersebut tercapai. Dalam melaksanakan fungsi motivasi seorang pimpinan dituntut memiliki kemampuan untuk dapat mengerahkan tenaga, semangat dan dapat memberikan bimbingan terhadap para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya sehingga tercipta prestasi kerja organisasi secara optimal.

Berdasarkan pemikiran teoretis tersebut di atas, maka dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi pada dasarnya adalah setiap tindakan yang dilakukan secara sadar untuk menumbuhkan semangat kerja para pegawai dengan memberikan rangsangan atau dorongan sehingga pegawai dapat terdorong untuk bekerja secara ikhlas, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu metode penelitian yang menggambarkan suatu keadaan atau fenomena secara faktual atau berdasarkan fakta-fakta atau kenyataan-kenyataan yang ada pada saat penelitian/ pengamatan berlangsung. dimana jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai Dinas Perhubungan sedangkan yang dijadikan sampel penelitian berjumlah 30 orang pegawai dengan menggunakan teknik sampel purposive sampling.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Studi Kepustakaan, Observasi, Angket yang disebarakan kepada 30 orang responden sedangkan Wawancara dilaksanakan dengan Kepala Dinas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui bagaimana melaksanakan motivasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka yang menjadi parameter atau alat ukur penulis menggunakan Asas-asas motivasi yang dimaksud adalah meliputi:

*1). Asas mengikutsertakan, 2). Asas komunikasi, 3). Asas pengakuan, 4). Asas wewenang yang didelegasikan 5). Asas perhatian timbal balik.*

### 1. Asas Mengikutsertakan

Dalam pelaksanaan motivasi pimpinan organisasi hendaknya dapat mengikutsertakan bawahan dalam berbagai kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin organisasi harus meningkatkan partisipasi bawahan dalam setiap pengambilan keputusan, seorang pimpinan juga harus bersikap terbuka terhadap ide dan saran yang diajukan oleh bawahan serta membina kerja sama diantara bawahannya.

Berdasarkan tanggapan responden tentang asas mengikutsertakan pegawai dengan indikator dari asas mengikutsertakan yaitu sebagai berikut:

- a. Mengikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan  
maka dapat diketahui bahwa Kepala Dinas belum sepenuhnya mengikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, hal ini dapat dilihat dari nilai yang diperoleh sebesar 66,67%. Dengan demikian pelaksanaan motivasi dalam Dinas Perhubungan dituntut untuk lebih dapat mengikutsertakan pegawai dalam setiap proses pengambilan keputusan.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam mengikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, mendapat hambatan yaitu para pegawai yang ikut serta dalam proses pengambilan keputusan lebih bersifat pasif, sehingga kesempatan yang diberikan oleh Kepala Dinas tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh para pegawai tersebut.

Melalui observasi diperoleh hasil bahwa pegawai yang ikut serta dalam proses pengambilan keputusan kurang percaya diri dalam arti mereka merasa ragu untuk menyampaikan pendapatnya, sehingga mereka menyerahkan kepada Kepala Dinas untuk mengambil keputusan secara langsung.

b. Bersikap terbuka terhadap saran atau ide dari pegawai

Memperhatikan tanggapan responden, maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan motivasi dalam Dinas Perhubungan telah berusaha dengan cukup baik dalam menanggapi saran atau ide yang dikemukakan oleh para pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai yang diperoleh sebesar 63,33%.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam mengikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, mendapat hambatan yaitu para pegawai yang ikut serta dalam proses pengambilan keputusan lebih bersifat pasif sehingga kesempatan yang diberikan tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh para pegawai tersebut.

Melalui observasi, diperoleh hasil bahwa pegawai yang ikut serta dalam proses pengambilan keputusan kurang percaya diri dalam arti mereka merasa ragu untuk menyampaikan pendapatnya, sehingga mereka menyerahkan kepada Kepala Dinas untuk mengambil keputusan secara langsung.

## 2. Asas Komunikasi

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka, dalam melaksanakan motivasinya, Dinas harus menerapkan asas komunikasi, yaitu memberikan informasi yang jelas, mengenai tujuan-tujuan yang akan dicapai kepada para bawahannya.

maka penulis melakukan penelitian dengan menggunakan indikator dari asas komunikasi tersebut, yaitu :

a. Menciptakan komunikasi dua arah

Memperhatikan tanggapan responden dari indikator tersebut, maka dapat diketahui bahwa Dinas sudah dapat menciptakan komunikasi dua arah secara baik dengan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai yang diperoleh sebesar 66,67%. Walaupun demikian, Dinas harus terus meningkatkan komunikasi dua arah ini sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja para pegawainya.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk menciptakan komunikasi dua arah masih perlu ditingkatkan, karena masih ada perbedaan-perbedaan individu, baik itu tingkat pendidikannya maupun tingkat pengetahuannya.

Dari hasil observasi, menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang salah paham atau salah mengerti tentang tugas-tugas yang disampaikan oleh pimpinan sehingga tugas yang dikerjakan belum sesuai dengan harapan yang diinginkan.

b. Penggunaan bahasa yang mudah dimengerti

Memperhatikan tanggapan responden dari indikator tersebut, maka dapat diketahui bahwa, Dinas masih harus lebih baik dalam penggunaan bahasa dalam memberikan informasi, Sehingga apa yang disampaikan akan mudah untuk dimengerti oleh para pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai yang diperoleh sebesar 66,67%.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan, bahwa dalam berkomunikasi atau memberikan informasi senantiasa menggunakan bahasa yang mudah dimengerti. Namun seperti apa yang telah dijelaskan bahwa kemampuan pegawai berbeda-beda sehingga ada bawahan yang merasa bingung dalam menanggapi penjelasan-penjelasan tugas yang harus dikerjakannya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi dalam Dinas Perhubungan masih dituntut untuk menerapkan asas komunikasi dengan baik.

### 3. Asas pengakuan

Manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian suatu tujuan. Dengan demikian unsur manusia ini harus diperhatikan dengan serius, diantaranya mengenai sifat manusia itu sendiri. Setiap manusia dalam sebuah organisasi yang dalam bahasa lazimnya disebut pegawai pada dasarnya menginginkan dirinya diakui, dihargai dan diperhatikan atas keberadaan dirinya di dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus dapat memberikan pengakuan atas eksistensi para bawahannya dalam setiap pencapaian tujuan yang akan dicapai.

Bentuk pengakuan dari pimpinan bisa berupa pemberian penghargaan kepada para pegawai yang berprestasi dengan maksud agar bawahan tersebut merasa senang atas penghargaan tersebut, yaitu sebagai buah keberhasilan, atas jerih payah yang dilakukan selama ia melaksanakan tugas.

Pengakuan terhadap pegawai, yang berprestasi tersebut juga dimaksudkan untuk menciptakan persaingan yang sehat diantara para pegawai, sehingga akan memotivasi pegawai lain, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja para pegawai.

Apabila hal ini sudah dilakukan oleh pimpinan, maka dengan sendirinya para pegawai akan lebih giat lagi dalam melaksanakan tugas-tugas demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk mengetahui tentang pelaksanaan asas pengakuan oleh Dinas, maka penulis melakukan penelitian terhadap dua indikator dari asas motivasi tersebut, yaitu sebagai berikut:

a. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka dapat diketahui bahwa Dinas belum sepenuhnya memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai yang diperoleh sebesar 66,67%. Dengan demikian Dinas dituntut untuk lebih dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa pegawai yang berprestasi selalu diberi penghargaan sebagai wujud adanya pengakuan yang baik, namun pemahaman terhadap pengharagan tertuju kepada bentuk materi, sehingga pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berupa non materi dianggap bukan pemberian penghargaan, misalnya seperti pemberian pujian dan sebagainya.

Melalui observasi, menunjukkan bahwa Dinas sering memberikan penghargaan kepada bawahan namun lebih bersifat non materi misalnya pemberian pujian, pemberian piagam atau ucapan-ucapan yang tulus atas prestasi para pegawainya.

b. Menciptakan persaingan yang sehat diantara pegawai

Berdasarkan tanggapan responden, maka dapat diketahui bahwa Kepala Dinas cukup baik, dalam menciptakan persaingan yang sehat diantara pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai yang diperoleh sebesar 66,67%. Meskipun demikian, Dinas dituntut untuk lebih meningkatkan atau memperbaiki dalam menciptakan persaingan yang sehat diantara pegawai.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam mewujudkan persaingan yang sehat masih belum maksimal karena belum meratanya tingkat kemampuan bawahan dan belum meratanya fasilitas kerja yang dimiliki oleh masing-masing unit kerja.

Melalui observasi, terlihat bahwa kemampuan pegawai dalam bekerja belum merata, serta fasilitas kerja yang dimiliki juga belum merata. Keadaan ini jelas akan menyulitkan dalam upaya persaingan yang sehat, diantara pegawai.

Berdasarkan uraian-uraian mengenai indikator dari asas pengakuan di atas, maka dapat diketahui bahwa di dalam pelaksanaan motivasinya Dinas sudah cukup baik dalam menerapkan asas pengakuan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata tertinggi penerapan asas pengakuan yang mencapai 65%. Meskipun demikian Dinas dituntut untuk lebih aktif lagi dalam menerapkan asas pengakuan terhadap pegawainya.

#### **4. Asas wewenang yang didelegasikan**

Pada setiap pelaksanaan pekerjaan, sebagai pimpinan harus memberikan kepercayaan kepada pegawainya, yaitu melalui pendelegasian wewenang. Pimpinan harus memberikan kewenangan yang penuh kepada bawahan untuk berkreasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam memberikan kewenangan kepada bawahannya. Diantaranya adalah berusaha meyakinkan bawahan tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan dan kewenangan harus diberikan kepada orang yang tepat.

Untuk mengetahui tentang penerapan asas wewenang yang didelegasikan oleh Dinas, maka penulis melakukan penelitian terhadap indikator dari asas wewenang yang didelegasikan yaitu sebagai berikut:

- a. Menumbuhkan rasa percaya diri pegawai yang menerima delegasi wewenang  
Berdasarkan hasil tanggapan responden, responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Kepala Dinas belum sepenuhnya menumbuhkan rasa percaya diri pegawai yang menerima delegasi wewenang. Hal ini dapat dilihat dari nilai yang diperoleh sebesar 60%. Dengan demikian Kepala Dinas dituntut untuk lebih dapat menumbuhkan rasa percaya diri pegawai yang menerima delegasi wewenang.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Kepala Dinas kurang mampu dalam menumbuhkan rasa percaya diri pegawai yang menerima delegasi wewenang. Hal tersebut dikarenakan Kepala Dinas merasa telah mendelegasikan kewenangan kepada pegawai yang tepat, untuk mengetahui bagaimana melaksanakan kewenangan yang telah diberikan tersebut, sehingga tidak perlu lagi diberikan pengarahan.

Melalui observasi, terlihat masih adanya pegawai yang merasa ragu, dalam menjalankan kewenangan yang diterimanya. Sehingga ada beberapa tugas yang tidak dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa rasa percaya diri belum tumbuh pada diri pegawai.

b. Mendelegasikan wewenang kepada pegawai yang tepat

Memperhatikan tanggapan responden, maka dapat diketahui bahwa Dinas cukup baik dalam mendelegasikan wewenang kepada pegawai yang tepat, hal ini dapat dilihat dari nilai, yang diperoleh sebesar 60%.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam memberikan kewenangan, kepada orang yang tepat, ternyata masih mendapat hambatan yaitu adanya perbedaan-perbedaan kemampuan dari pegawai, yaitu belum meratanya keahlian pegawai di bidang tugasnya.

Melalui observasi, terlihat bahwa wewenang sering kali tidak sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan uraian-uraian mengenai indikator dari asas pengakuan di atas, maka dapat diketahui bahwa di dalam pelaksanaan motivasinya Dinas masih kurang baik dalam menerapkan asas wewenang yang didelegasikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata tertinggi penerapan asas wewenang yang didelegasikan yang mencapai 60%. Berdasarkan hasil tersebut, maka Dinas dituntut untuk lebih aktif lagi dalam menerapkan asas wewenang yang didelegasikan terhadap pegawainya.

## 5. Asas perhatian timbal-balik

Keberadaan manusia dalam sebuah organisasi akan sangat menentukan bagi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manusia tidak bisa disamakan dengan mesin karena manusia mempunyai perasaan-perasaan tertentu yang akan berpengaruh

terhadap dorongan dirinya dalam melakukan sesuatu. Pencapaian tujuan akan mempunyai keterkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Tujuan-tujuan tersebut akan tercapai dengan baik apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Sebagai pimpinan ia harus dapat membuat kebijakan yang dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu organisasi dan kebutuhan kepuasan pegawai, sehingga adanya keselarasan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan individu, dalam artian tercapainya tujuan bersama merupakan upaya untuk mencapai tujuan individu.

Asas perhatian timbal balik ini meliputi beberapa kegiatan diantaranya adalah: menciptakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dan memperhatikan aktualisasi diri pegawai.

Untuk mengetahui tentang penerapan asas perhatian timbal balik oleh Dinas maka penulis melakukan penelitian terhadap indikator dari asas perhatian timbal balik, yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja yang menyenangkan

Memperhatikan tanggapan responden t, maka dapat diambil kesimpulan, bahwa dalam pelaksanaan motivasinya, Dinas belum sepenuhnya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini dapat dilihat dari nilai yang diperoleh sebesar 70%. Dengan demikian Kepala Dinas dituntut untuk dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Kepala Dinas berusaha menciptakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawainya sehingga mereka merasa betah dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Melalui observasi, terlihat bahwa suasana lingkungan kerja sudah cukup baik, tinggal bagaimana para pegawai dapat memanfaatkan lingkungan kerja tersebut.

b. Memperhatikan aktualisasi diri pegawai

Memperhatikan tanggapan responden dari indikator tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasinya, Dinas, belum sepenuhnya memperhatikan aktualisasi diri pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai yang diperoleh sebesar 70%. Hal tersebut mengakibatkan terhambatnya peningkatan kemampuan, pengetahuan serta kecakapan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam memperhatikan aktualisasi diri pegawai masih mendapat hambatan berupa rendahnya tingkat kemauan untuk mengikuti latihan atau yang lainnya, serta terbatasnya dana untuk membiayai pegawai yang ingin mengikuti latihan atau pendidikan.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa hanya sesekali saja pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan, atau pendidikan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan uraian-uraian mengenai indikator dari asas perhatian timbal balik, maka dapat diketahui bahwa di dalam pelaksanaan motivasinya, Dinas masih kurang baik dalam menerapkan asas perhatian timbal balik. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata tertinggi penerapan asas perhatian timbal balik yang mencapai 70%. Berdasarkan hasil tersebut maka Dinas dalam menerapkan asas perhatian timbal balik terhadap pegawainya sudah cukup baik.

Untuk mengetahui tentang nilai penerapan asas-asas motivasi oleh Dinas dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka, maka dapat dilihat pada tabel rekapitulasi nilai tertinggi berikut ini:

**Tabel 1 : Rekapitulasi Pelaksanaan Motivasi dalam meningkatkan Prestasi kerja pegawai berdasarkan Nilai Tertinggi Dari Penerapan Asas-Asas Motivasi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka**

No	Indikator	F	%
1	Asas mengikutsertakan, dengan indikator:		
	a. Mengikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan	20	66,67
	b. Bersikap terbuka terhadap saran atau ide dari pegawai	19	63,33
2	Asas komunikasi, dengan indikator:		
	a. Menciptakan komunikasi dua arah	19	63,33
	b. Penggunaan bahasa yang mudah dimengerti	20	66,67

No	Indikator	F	%
3	Asas pengakuan, dengan indikator:		
	a. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	20	66,67
	b. Menciptakan persaingan yang sehat diantara pegawai	20	66,67
4	Asas wewenang yang didelegasikan, dengan indikator:		
	a. Menumbuhkan rasa percaya diri pegawai yang menerima delegasi wewenang	18	60,00
	b. Memberikan delegasi wewenang kepada pegawai yang tepat	18	60,00
5	Asas perhatian timbal balik, dengan indikator:		
	a. Suasana kerja yang menyenangkan	21	70,00
	b. Memperhatikan aktualisasi diri pegawai	21	70,00
Jumlah		<b>196</b>	<b>653,34</b>
<b>Rata-rata = 653,34 : 10</b>			<b>65,33</b>

Sumber: Hasil penelitian tahun 2025

Jika memperhatikan tabel tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pelaksanaan motivasinya ternyata Kepala Dinas perlu meningkatkan lagi usahanya dalam menerapkan asas-asas motivasi. Hal ini terbukti dari rata-rata rekapitulasi nilai tertinggi dalam penerapan asas-asas motivasi oleh Dinas dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka sudah cukup baik baru mencapai nilai 65,33%.

Untuk mengetahui secara keseluruhan dari penerapan asas-asas motivasi berikut predikatnya, maka dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 2 : Predikat Penerapan Asas-asas Motivasi Oleh Kepala Dinas**

No	Asas-Asas Motivasi	Persentase	Predikat
1	Asas mengikutsertakan	65,00	Cukup Baik
2	Asas komunikasi	65,00	Cukup Baik
3	Asas pengakuan	66,67	Cukup Baik
4	Asas wewenang yang didelegasikan	60,00	Cukup Baik
5	Asas perhatian timbal balik	70,00	Cukup Baik
Jumlah		328,33	
Rata-rata		<b>65,33</b>	Cukup Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Selanjutnya penulis mengadakan pengukuran prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka dengan berdasar pada indikator:

- a. Dapat menyelesaikan semua pekerjaan
- b. Volume pekerjaan yang diselesaikan lebih besar dari sebelumnya
- c. Penyelesaian tugas sesuai dengan ketentuan
- d. Penyelesaian tugas tanpa adanya kesalahan
- e. Penyelesaian tugas lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan
- f. Penyelesaian tugas sesuai waktu yang telah ditentukan

Untuk memperoleh gambaran mengenai pengukuran prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka, maka berdasarkan hasil tanggapan responden diperoleh hasil sebagai berikut:

Dari tanggapan responden secara keseluruhan terhadap indikator prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka, terlihat bahwa prestasi kerja pegawai masih kurang baik, untuk lebih jelasnya penulis tuangkan ke dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3 : Rekapitulasi Indikator Prestasi kerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka.**

No	Indikator Prestasi kerja pegawai	f	%	Predikat
1	Dapat menyelesaikan semua pekerjaan	20	66,67	Cukup Baik
2	Volume pekerjaan yang diselesaikan lebih besar dari sebelumnya	18	60,00	Cukup Baik
3	Penyelesaian tugas sesuai dengan ketentuan	19	63,33	Cukup Baik
4	Penyelesaian tugas tanpa adanya kesalahan	20	66,67	Cukup Baik
5	Penyelesaian tugas lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	18	60,00	Cukup Baik
6	Penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	18	60,00	Cukup Baik
Jumlah		113	376,67	
Rata-rata = $367,67 : 6$			<b>61,28</b>	Cukup Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dari tabel di atas, maka dapat diketahui mengenai prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan dengan nilai rata-rata **61,28%** dan memperoleh predikat “Cukup Baik”. Dari pernyataan ini jelas bahwa penerapan asas-asas motivasi oleh Dinas Perhubungan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Masih rendahnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka disebabkan Dinas Perhubungan belum sepenuhnya menerapkan asas-asas motivasi. Dari kesimpulan tersebut memberikan pengertian bahwa terdapat keterkaitan atau hubungan sebab akibat antara pelaksanaan motivasi yang berdasarkan pada prinsip-prinsip motivasi dengan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, motivasi perlu ditingkatkan lagi, sehingga prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka dapat ditingkatkan sebagaimana diharapkan.

## SIMPULAN

Bertitik tolak dari pembahasan mengenai pelaksanaan motivasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka, maka penulis menarik suatu kesimpulan bahwa Dinas dalam pelaksanaan motivasinya belum optimal. Kondisi demikian jelas akan berpengaruh terhadap rendahnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan. Hal ini terbukti dari hasil rekapitulasi nilai tertinggi tanggapan responden tentang motivasi yang dilakukan Dinas baru mencapai rata-rata 65,33%, dengan predikat “Cukup Baik”. Yang menyebabkan prestasi kerja pegawai baru mencapai nilai rata-rata 61,28%.

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pelaksanaan motivasi oleh Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, penulis menyarankan dengan memberikan rekomendasi bahwa Pelaksanaan motivasi oleh Dinas sebaiknya dilaksanakan berdasarkan asas-asas motivasi agar prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka dapat meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2019, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Putra
- Dharma, Agus, 1995, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV Rajawali
- Gibson, 2016, *Manajemen*, Jakarta, Erlangga
- Handayani, Soewarno, 2014, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Jakarta: Haji Masagung
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- , 2019, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Pasolong, Harbani, 2018, *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta
- Samsudin, Sadili, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Sarwoto, 2021, *Dasar-dasar Organisasi Dan Manajemen*, Jakarta: Haji Masagung
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, P. Sondang, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- , 2014, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Media Group

Wahjosumidjo, 2020, *Kepemimpinan Dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Dokumen-Dokumen :

- 1) Undang-undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- 2) Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka, atas perubahan PERDA nomor 14 tahun 2016.