



## **PELAKSANAAN MOTIVASI OLEH KEPALA DINAS DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MAJALENGKA**

Amiruddin Setiawan<sup>1</sup><sup>1</sup>Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Majalengka

### **ABSTRACT**

#### **Article History**

accepted 16/06/2020

approved 30/06/2020

published 29/07/2020

#### **Keywords:**

Motivation, Employee Performance

The author conducted research to determine the extent of the relationship between motivation and employee performance of the Department of Population and Civil Registration in Majalengka Regency. The problem is based on the findings obtained because the Head of the Population and Civil Registration Office of Majalengka Regency in implementing the motivation is not optimal. This research uses descriptive analysis method with data collection techniques through observation, interviews and questionnaires, processing and assessing questionnaire answers. Based on the results of data analysis from questionnaire answers distributed to respondents, it turns out that the application of motivational principles by the Head of the Population and Civil Registration Office of Majalengka Regency has only reached an average of 62.70% with the following details: (1) The principle of participation (68.00 %). (2) Principle of Communication (60.00%). (3) The principle of recognition (62.30%). (4) The principle of delegated authority (61.00%). (5) The principle of mutual attention (62.30%). Furthermore regarding the level of achievement of new employee performance reached an average of 63.00%. Noting the results of the application of the principles of motivation that just reached an average of 62.70% turned out to affect the achievement of employee performance that only reached 63.00%. Thus the hypothesis that the authors propose is: "If the implementation of motivation by the Head of Office is based on the principles motivation, the performance of employees at the Department of Population and Civil Registration in Majalengka Regency increases ", tested and can be accepted.

### **ABSTRAK**

Penulis melaksanakan penelitian untuk mengetahui sejauhmana hubungan motivasi dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka. Permasalahan berdasarkan hasil temuan yang didapatkan karena Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka dalam pelaksanaan motivasinya belum optimal. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara serta angket, mengolah dan menilai jawaban angket. Berdasarkan hasil analisa data dari jawaban angket yang disebarkan kepada responden, ternyata penerapan asas-asas motivasi oleh Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka baru mencapai rata-rata 62,70 % dengan rincian sebagai berikut : (1) Asas mengikutsertakan (68,00 %). (2) Asas Komunikasi (60,00 %). (3) Asas pengakuan (62,30 %). (4) Asas wewenang yang didelegasikan (61,00 %). (5) Asas perhatian timbal balik (62,30 %). Selanjutnya mengenai tingkat pencapaian kinerja pegawai baru mencapai rata-rata 63,00 %. Memperhatikan hasil penerapan asas-asas motivasi yang baru mencapai rata-rata 62,70 % ternyata berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai yang baru mencapai 63,00 %. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan yaitu : "Jika pelaksanaan motivasi oleh Kepala Dinas berdasarkan asas-asas motivasi, maka kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka meningkat ", teruji dan dapat diterima.

#### **Kata Kunci**

Motivasi, Kinerja Pegawai

Correspondence Address:

amiruddinsetiawan@gmail.com



## **Pendahuluan**

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

Menyikapi tuntutan tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan diantaranya dengan mencabut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pemerintahan Daerah dan memberlakukan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah, yang selanjutnya dirubah kembali dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah yang secara eksplisit memberikan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat. Sejalan dengan kebijakan pemerintah tersebut, maka daerah memiliki posisi yang cukup strategis dan mempunyai kesempatan yang cukup luas untuk berperan seoptimal mungkin dalam membangun daerahnya.

Salah satu bidang garapan pembangunan yang perlu mendapat perhatian pemerintah daerah yaitu melaksanakan pembinaan aparatur pemerintah daerah mengingat aparatur pemerintah daerah memiliki peran dan fungsi yang cukup penting dalam rangka menunjang proses penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di daerah. Begitu pula halnya dengan peran dan fungsi aparatur pemerintah daerah memiliki posisi penting dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, sehingga mereka dituntut untuk memiliki kemampuan yang handal, memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi serta selalu proaktif terhadap tuntutan perkembangan dinamika kehidupan masyarakat di daerah.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditunjang dan didukung oleh perangkat daerah yang akan membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu membantu penyusunan kebijakan dan koordinasi, dan salah satu perangkat daerah itu yaitu Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil memiliki peran yang amat penting dan strategis dalam mendukung berbagai kebijakan Pemerintah Daerah, khususnya dalam perumusan kebijakan teknis bidang kependudukan dan pencatatan sipil di Kabupaten Majalengka. Seiring pelaksanaan otonomi daerah, yang dititik beratkan pada pemberdayaan dan peran serta masyarakat menuntut aparatur pemerintah daerah lebih optimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 10 Tahun 2009 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka, yang telah dirubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 8 Tahun 2011, dibentuk Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka. Berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, maka para pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka harus memposisikan sebagai pelayan masyarakat yang bekerja

secara ikhlas , jujur dan bertanggungjawab Keadaan tersebut di atas dapat terwujud apabila Kepala Dinasnya mampu memberikan motivasi kepada bawahannya agar mereka bekerja dengan penuh semangat , berdedikasi yang tinggi , bertanggungjawab , memiliki loyalitas yang tinggi , memiliki kemampuan dan kecakapan serta berprestasi , sehingga pada akhirnya dapat mencapai sasaran atau tujuan dari Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka.

Untuk mengetahui sampai sejauh mana tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka, maka akan penulis uraikan hasil penelitian pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka tersebut , ternyata masih ditemui beberapa gejala yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas tersebut belum optimal . Hal ini terlihat dari indikator :

- a. Masih terdapat beberapa rencana kerja yang belum dapat direalisasikan, padahal sudah melampaui batas waktu yang telah ditentukan dalam rencana kerja tersebut.
- b. Masih ada beberapa pegawai yang belum memahami tupoksi yang menjadi tanggung-jawabnya.
- c. Masih ditemukan adanya berbagai kesalahan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, yang seharusnya tidak perlu terjadi, karena sudah merupakan pekerjaan yang rutin.
- d. Masih terdapat beberapa orang pegawai yang belum memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja.

Penyebab terjadinya permasalahan tersebut menurut dugaan penulis karena Kepala Dinas dalam pelaksanaan motivasinya belum optimal , khususnya dalam menerapkan asas-asas motivasi yang meliputi :

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

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan Pelaksanaan Motivasi Oleh Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan metoda deskriptif analitis, 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 yang bersifat umum. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yakni motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Dari populasi tersebut seluruhnya dijadikan sampel dijadikan sampel, dengan menggunakan teknik sensus sebanyak 29 orang responden diberikan angket dan 1 orang wawancara dilakukan dengan Kepala Dinas.

Dalam pengumpulan data ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan, yaitu mengumpulkan dan mempelajari bahan-bahan tertulis dengan tujuan untuk memahami konsep-konsep yang berkaitan dengan sasaran penelitian.
2. Studi lapangan, meliputi : wawancara terstruktur, observasi non partisipan dan angket.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif dengan persentase, dimulai dari seleksi angket, klasifikasi angket kemudian ditabulasikan dan diinterpretasikan.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Pelaksanaan Motivasi**

#### **1.1 Tanggapan Responden Mengenai Usaha Kepala Dinas Dalam Menerapkan Asas Mengikutsertakan (N = 29)**

Untuk mengetahui tanggapan responden dalam hal ini ditetapkan tiga indikator, yaitu; kesempatan dalam pengambilan keputusan, menerima saran atau ide dari bawahan dan menumbuhkan semangat kerja bersama (*team work*).

Untuk hal kesempatan dalam pengambilan keputusan, sebanyak 20 responden (69 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha memberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan , sedangkan 6 responden (21 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang- kadang berusaha memberikan kesempatan , dan sisanya sebanyak 3 responden (10 %) menyatakan Kepala Dinas tidak berusaha memberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan.

Sementara dalam hal penerimaan saran atau ide dari bawahan, Sebanyak 19 responden (66 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha menerima saran atau ide dari bawahan , sedangkan 7 responden (24 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang-kadang berusaha menerima saran atau ide dari bawahan , dan sisanya sebanyak 3 responden (10 %) menyatakan Kepala Dinas tidak berusaha menerima saran atau ide dari bawahan.

Adapun dalam menumbuhkan semangat kerja bersama ( *team work* , Sebanyak 20 responden (69 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha menumbuhkan *team work*, sedangkan 6 responden (21 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang-kadang berusaha menumbuhkan *team work*, dan sisanya sebanyak 3 responden (10 %) menyatakan Kepala Dinas tidak berusaha menumbuhkan *team work*.

#### **1.2 Tanggapan Responden Mengenai Usaha Kepala Dinas Dalam Menerapkan Asas Komunikasi (N = 29)**

Indikator yang digunakan dalam memperoleh tanggapan responden mengenai usaha kepala dinas dalam menerapkan asas komunikasi, yaitu: menginformasikan tentang tujuan organisasi, menciptakan komunikasi dua arah, menggunakan bahasa yang mudah dimengerti.

Dalam menginformasikan tentang tujuan organisasi, sebanyak 18 responden (62 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha memberikan informasi tentang tujuan organisasi, sedangkan 8 responden (28 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang-kadang berusaha memberikan

informasi tentang tujuan organisasi, dan 3 responden (10 %) menyatakan Kepala Dinas tidak berusaha memberikan informasi tentang tujuan organisasi.

Sementara dalam menciptakan komunikasi dua arah, sebanyak 17 responden (59 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha menciptakan komunikasi dua arah, sedangkan 10 responden (34 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang-kadang berusaha menciptakan komunikasi dua arah, dan 2 responden (7 %) yang menyatakan Kepala Dinas tidak berusaha menciptakan komunikasi dua arah.

Adapun dalam penggunaan bahasa yang mudah dimengerti, Sebanyak 17 responden (59 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, sedangkan 10 responden (34 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang-kadang berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, dan 2 responden (7 %) yang menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti.

### **1.3 Tanggapan Responden Mengenai Usaha Kepala Dinas Dalam Menerapkan Asas Pengakuan (N = 29)**

Indikator dalam untuk mengetahui tanggapan responden mengenai usaha Kepala Dinas dalam menerapkan asas pengakuan, yaitu: pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi, penghargaan diberikan secara tulus, menciptakan persaingan yang sehat.

Untuk pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, sebanyak 19 responden (66 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi, sedangkan 7 responden (24 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang-kadang berusaha memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi, dan sisanya sebanyak 3 responden (10 %) menyatakan Kepala Dinas tidak berusaha memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi.

Sementara untuk ketulusan penghargaan yang diberikan, Sebanyak 18 responden (62 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha memberikan penghargaan secara tulus, sedangkan 8 responden (28 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang-kadang berusaha memberikan penghargaan secara tulus, dan sisanya 3 orang responden (10 %) menyatakan Kepala Dinas tidak berusaha memberikan penghargaan secara tulus.

Adapun dalam menciptakan persaingan yang sehat, Sebanyak 17 responden (59 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha menciptakan persaingan yang sehat diantara para pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil, sedangkan 10 responden (34 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang-kadang berusaha menciptakan persaingan yang sehat diantara para pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil, dan sisanya 2 orang responden (7 %) menyatakan Kepala Dinas tidak berusaha menciptakan persaingan yang sehat diantara para pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah.

### **1.4 Tanggapan Responden Mengenai Usaha Kepala Dinas Dalam Menerapkan Asas Wewenang Yang Didelegasikan (N = 29)**

Indikator dalam untuk mengetahui tanggapan responden mengenai usaha Kepala Dinas dalam menerapkan asas wewenang yang didelegasikan, yaitu: meyakinkan para pegawai dalam pemberian wewenang, memberikan

wewenang kepada pegawai yang tepat, pemberian wewenang disertai pertanggungjawaban.

Untuk hal meyakinkan para pegawai dalam pemberian wewenang, sebanyak 18 responden (62 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha meyakinkan pegawai dalam pendelegasian wewenang, sedangkan 8 responden (28 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang-kadang berusaha meyakinkan pegawai dalam pendelegasian wewenang, dan sisanya sebanyak 3 responden (10 %) menyatakan Kepala Dinas tidak berusaha meyakinkan pegawai dalam pendelegasian wewenang.

Sementara untuk hal memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat, Sebanyak 17 responden (59 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat, sedangkan 10 responden (34 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang-kadang berusaha memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat, dan sisanya 2 responden (7 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat.

Adapun mengenai pemberian wewenang disertai pertanggungjawaban, Sebanyak 18 responden (62 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha memberikan wewenang disertai pertanggungjawaban, sedangkan 8 responden (28 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang-kadang berusaha memberikan wewenang disertai pertanggungjawaban, dan sisanya 3 orang responden (10 %) menyatakan Kepala Dinas tidak berusaha memberikan wewenang disertai pertanggungjawaban.

### **1.5 Tanggapan Responden Mengenai Usaha Kepala Dinas Dalam Menerapkan Asas Perhatian Timbal Balik (N = 29)**

Indikator dalam untuk mengetahui tanggapan responden mengenai usaha Kepala Dinas dalam menerapkan asas perhatian timbal balik, yaitu: memenuhi fasilitas kerja, suasana kerja yang menyenangkan, memperhatikan aktualisasi diri pegawai.

Untuk hal memenuhi fasilitas kerja, sebanyak 17 responden (59 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha memenuhi fasilitas kerja, sedangkan 10 responden (34 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang-kadang berusaha memenuhi fasilitas kerja, dan sisanya sebanyak 2 responden (7 %) menyatakan Kepala Dinas tidak berusaha memenuhi fasilitas kerja.

Sementara untuk hal suasana kerja yang menyenangkan, Sebanyak 19 responden (66 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sedangkan 7 responden (24 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang-kadang berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan sisanya 3 responden (10 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Adapun dalam hal memperhatikan aktualisasi diri pegawai, Sebanyak 18 responden (62 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha memperhatikan aktualisasi diri pegawai, sedangkan 8 responden (28 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kadang-kadang berusaha memperhatikan aktualisasi diri pegawai, dan sisanya 3 orang responden (10 %) menyatakan Kepala Dinas tidak berusaha memperhatikan aktualisasi diri pegawai.

## **2. Kinerja Pegawai**

## **2.1 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka (N= 29)**

### **2.1.1 Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan**

Berdasarkan temuan, 19 responden (66 %) menyatakan bahwa setiap pekerjaan selalu berusaha diselesaikan sesuai dengan jumlah/target yang ditetapkan , sedangkan sebanyak 7 responden (24 %) menyatakan bahwa setiap pekerjaan kadang-kadang diselesaikan sesuai dengan jumlah/target yang ditetapkan, sisanya sebanyak 3 responden (10 %) menyatakan bahwa setiap pekerjaan tidak diselesaikan sesuai dengan jumlah/target yang ditetapkan.

### **2.1.2 Hasil Pekerjaan tepat Sasaran sesuai dengan kualitas yang ditetapkan**

Ditemukan bahwa, sebanyak 18 responden (62 %) menyatakan bahwa pekerjaan selalu berusaha diselesaikan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan , sedangkan sebanyak 8 responden (28 %) menyatakan bahwa pekerjaan kadang-kadang diselesaikan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan, sisanya sebanyak 3 responden (10 %) menyatakan pekerjaan tidak diselesaikan sesuai dengan mutu/kualitas yang ditetapkan.

### **2.1.3 Hasil Pekerjaan memberikan kepuasan bagi organisasi**

Ditemukan bahwa, sebanyak 18 responden (62 %) menyatakan bahwa hasil pekerjaan selalu memberikan kepuasan bagi organisasi , sedangkan sebanyak 8 responden (28 %) menyatakan bahwa hasil pekerjaan kadang-kadang memberikan kepuasan bagi organisasi , sisanya sebanyak 3 responden (10 %) menyatakan bahwa hasil pekerjaan tidak memberikan kepuasan bagi organisasi.

### **2.1.4 Pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan**

Ditemukan bahwa, sebanyak 17 responden (59 %) menyatakan bahwa setiap pekerjaan selalu berusaha diselesaikan sesuai waktu ditetapkan , sedangkan sebanyak 10 responden (34 %) menyatakan bahwa setiap pekerjaan kadang-kadang diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan, sisanya sebanyak 2 responden (7 %) menyatakan bahwa setiap pekerjaan tidak diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan.

### **2.1.5 Pelaksanaan Pekerjaan tidak terjadi pemborosan biaya**

Ditemukan bahwa, sebanyak 19 responden (66 %) menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan selalu diusahakan tidak terjadi pemborosan biaya , sedangkan sebanyak 7 responden (24 %) menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan kadang-kadang diusahakan tidak terjadi pemborosan biaya , sisanya sebanyak 3 responden (10 %) menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan tidak selalu diusahakan tidak terjadi pemborosan biaya memberikan kepuasan bagi organisasi.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase rata-rata dari kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka, ternyata baru mencapai nilai rata-rata sebesar 63 % dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data, maka kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka termasuk kedalam kriteria "cukup". Memperhatikan uraian-uraian tentang penerapan asas-asas motivasi oleh Kepala Dinas yang terangkum dalam tabel 4. 6 maka

dapat diketahui bahwa pelaksanaan motivasi oleh Kepala Dinas yang didasarkan pada penerapan asas-asas motivasi mempunyai hubungan serta pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka.

Hal itu terlihat dari rekapitulasi nilai tertinggi dari penerapan asas-asas motivasi tersebut baru mencapai nilai rata-rata sebesar 62,70% (tabel 4. 6) dengan predikat “cukup ”, menyebabkan pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka baru mencapai nilai rata-rata sebesar 63 % (tabel 4. 7) dan bila dihubungkan dengan kriteria penilaian data, ternyata termasuk kedalam kriteria “cukup”. Oleh karena itu, jelaslah bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara pelaksanaan motivasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka.

Dengan demikian, maka hipotesis yang peneliti ajukan yaitu : “Jika pelaksanaan motivasi oleh Kepala Dinas berdasarkan asas-asas motivasi, maka kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka meningkat”, telah teruji kebenarannya dan dapat diterima.

## **Kesimpulan**

Bertolak dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan motivasi oleh Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepala Dinas belum dapat melaksanakan motivasi secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari penerapan asas-asas motivasi oleh Kepala Dinas dengan perolehan rata-rata nilai tertinggi baru mencapai 62,70 %, sehingga apabila dihubungkan dengan standar prosentase baru mencapai predikat “cukup baik”. Jadi berdasarkan hal tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa ternyata Kepala Dinas dalam pelaksanaan motivasinya belum optimal dan masih perlu meningkatkan penerapan asas-asas motivasi.
2. Pencapaian predikat “cukup ” dalam penerapan asas-asas motivasi , akan berpengaruh terhadap proses pelaksanaan pekerjaan dari seluruh pegawai, dalam arti hasil kerjanya belum optimal. Hal ini terlihat dari pencapaian kinerja pegawai yang baru mencapai rata-ratanya sebesar 63 % dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data baru mencapai predikat “cukup ”.
3. Oleh karena itu, jelaslah bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara pelaksanaan motivasi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu : “Jika pelaksanaan motivasi oleh Kepala Dinas berdasarkan asas-asas motivasi, maka kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka meningkat”, telah teruji kebenarannya dan dapat diterima.

Belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka, selain karena belum dilaksanakannya asas-asas motivasi secara optimal juga dihadapkan dengan beberapa hambatan.

## **Daftar Pustaka**

- Arikunto. Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rhineka Putra.
- Fahmi,Irham, (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* ,Bandung :Alfabeta
- Handayaniingrat. Soewarno. (1998). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Hasibuan. Malayu , SP. (2006). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Gunung Agung.
- (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Moeheriono, (2009), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* .Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Munandar,Haris.(1991), *13 Rahasia Kinerja Kekuatan*. Bandung : Alumni.
- Pamudji , S , (1984) , *Praktek Organisasi dan Metode* , Jakarta , PPPDN.
- Sarwoto. (1986). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang, P. (1997). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Bandung : Sinar Baru.
- (2006). *Filsafat Administrasi*. Bandung : Bumi Aksara.
- Sugiyono , (2005), *Metode Penelitian Administrasi* , Bandung , Alfabeta
- Suyadi, (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Jakarta : Gunung Agung
- Wibowo , (2010). *Manajemen Kinerja* . Jakarta : Rajawali Pres.
- Winardi , (1986), *Asas-Asas Manajemen* , Bandung , Alumni.
- Tim Penyusun Kamus, (1999). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta : Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.