

**PELAKSANAAN TEKNIK-TEKNIK MOTIVASI OLEH KEPALA BIDANG
PERTAMBANGAN, ENERGI DAN SUMBER DAYA AIR DI DINAS PEKERJAAN UMUM
PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN PANGANDARAN**

Oleh :

Asep Saepulah

Asep@gmail.com

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh
Jln. R.E.Martadinata No.150 Ciamis

ABSTRAK

Yang menjadi rumusan masalahnya adalah : 1) Bagaimana pelaksanaan teknik-teknik motivasi oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran? 2) Bagaimana hambatan-hambatan dalam pelaksanaan teknik-teknik motivasi oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran? 3) Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan teknik-teknik motivasi oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran? Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Informan sebanyak 12 orang yang terdiri dari Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air dan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran sebanyak 1 orang, Kepala Seksi Pertambangan dan Energi sebanyak 1 orang, Kepala Seksi Sumber Daya Air sebanyak 1 orang, Pegawai Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air dan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran sebanyak 9 orang. Teknik pengumpulan data adalah studi kepustakaan, studi lapangan (observasi dan wawancara) dan dokumentasi. Penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif melalui pengolahan data hasil wawancara dan observasi untuk ditarik kesimpulan sehingga dapat menjawab permasalahan dalam penelitian. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelaksanaan teknik-teknik motivasi oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten terhadap hasil kerja pegawai sehingga kurang memahami kebanggaan dari pegawai apabila mendapatkan pengakuan dan penghargaan baik berupa bonus/insentif atau piagam penghargaan ataupun hanya berupa ucapan lisan saja sehingga belum mampu memberikan motivasi terhadap para pegawai serta masih kurangnya apresiasi dari pimpinan terhadap kinerja dari pegawai sehingga belum mampu untuk mengajukan promosi pegawai karena kurang mengetahui kinerja pegawai secara keseluruhan. Adanya hambatan-hambatan yang dirasakan seperti belum adanya program yang jelas dari kantor Dinas untuk memberikan insentif/bonus, kurangnya konsistensi dari para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, kurangnya pegawai yang memenuhi target maksimal dalam pelaksanaan pekerjaannya, belum adanya peningkatan kinerja dari para pegawai yang signifikan, kurangnya tingkat pendidikan pegawai yang sesuai dengan keahliannya sehingga kesulitan untuk menempatkan posisinya dalam pelaksanaan pekerjaannya. Adanya upaya-upaya yang dilakukan seperti memberikan pengertian dan pemahaman terhadap para pegawai agar konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya, membangkitkan semangat kerja para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ekspektasi dari pimpinan sehingga dapat mencapai target yang maksimal, mengajak dan menggerakkan para pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan, mendorong dan memberikan motivasi terhadap pegawai untuk melanjutkan tingkat pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi agar sesuai dengan kebutuhan untuk penempatan posisi sesuai dengan tingkat pendidikannya. Pangandaran belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dikarenakan kurangnya kepekaan dari pimpinan

Kata Kunci : Teknik-Teknik Motivasi

A. PENDAHULUAN

Motivasi kerja pegawai juga berkenaan dengan tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan yang selalu menginginkan untuk memperoleh pelayanan prima. Disinilah pentingnya pegawai yang profesional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas. Masalahnya adalah pegawai kita sendiri yang menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan yang kemudian melahirkan citra birokrasi yang rendah tersebut antara lain terdapat pada rendahnya kinerja, buruknya pelayanan publik yang diberikan, serta akuntabilitas birokrasi yang rendah.

Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencana, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. Mereka tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, dan instansi pemerintahan dari pusat sampai ke pelosok tanah air dan menjadi tulang pembangunan nasional

Sehubungan dengan peran, fungsi, dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan. Oleh karena itu, kepadanya perlu diberikan motivasi demi mencapai produktivitas kerja yang tinggi demi suksesnya program pembangunan nasional. Di samping itu, para pengelola pembangunan tidak hanya memerlukan pengetahuan dan keahlian di bidang ekonomi, politik, sosial dan teknologi, namun juga ditunjang administrasi yang baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaannya.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian tersebut maka diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan dan menciptakan aparatur pemerintah yang berkualitas, maka diharapkan nantinya tercipta aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan pembangunan serta dapat meningkatkan mutu organisasi.

Di dalam memotivasi pegawai para pemimpin harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan

dan potensi pegawai, agar dapat di sumbangkan semaksimal mungkin. Untuk keberhasilan perusahaan atau instansi, juga perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para pegawai, kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (upah atau gaji) antar pegawai, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan.

Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perhubungan Komunikasi dan Informatika sebagai aparatur pemerintahan perlu memiliki kinerja yang baik sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya di dalam organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para pegawai termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama dinas. Proses belajar harus menjadi budaya sehingga keterampilan para pegawai dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas pegawai yang kompeten harus diperhatikan.

Pegawai yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Uraian di atas menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju pegawai yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila pegawai penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas pegawai dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil peninjauan di lapangan yang penulis lakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran masih rendah. Hal ini dapat ditunjukkan oleh indikator sebagai berikut : 1) Kepala kurang memperhatikan kebutuhan pegawainya baik dari segi kebutuhan material maupun non material sehingga pegawai tidak merasa termotivasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan. 2) Kurangnya arahan, dukungan dari Kepala terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga masih ada pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya harus menunggu intruksi terlebih dahulu.

Adapun rumusan masalah yang didasarkan atas latar belakang di atas adalah : 1)

Bagaimana pelaksanaan teknik-teknik motivasi oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran? 2) Bagaimana hambatan-hambatan dalam pelaksanaan teknik-teknik motivasi oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran? 3) Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan teknik-teknik motivasi oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran?

B. LANDASAN TEORI

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Handoko (2003:252) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut : "Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan".

Sedangkan Rivai (2008:457) mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai berikut : "Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan

perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai".

Dari uraian di atas bahwa motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Lamanya penelitian yang penulis lakukan kurang lebih 9 bulan. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air dan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran sebanyak 1 orang, Kepala Seksi Pertambangan dan Energi sebanyak 1 orang, Kepala Seksi Sumber Daya Air sebanyak 1 orang, Pegawai Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air dan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran sebanyak 9 orang

Adapun teknik pengumpulan data menurut Subagyo (2004: 31) adalah sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku dan bahan-bahan kepustakaan yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti penulis.
2. Studi lapangan yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dilokasi penelitian dengan cara :
 - a. Observasi adalah cara pengambilan data dengan pengamatan tanpa ada alat standar lain untuk keperluan tersebut, yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap kegiatan operasional
 - b. Wawancara yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada informan.
3. Studi Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Teknik-Teknik Motivasi Oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai pelaksanaan teknik-teknik motivasi oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran, seperti :

1. Teknik motivasi langsung

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwaselama ini kurangnya kepekaan dari pimpinan terhadap hasil kerja pegawai sehingga kurang memahami kebanggan dari pegawai apabila mendapatkan pengakuan dan penghargaan baik berupa bonus/insentif atau piagam penghargaan ataupun hanya berupa ucapan lisan saja sehingga belum mampu memberikan motivasi terhadap para pegawai serta masih kurangnya apresiasi dari pimpinan terhadap kinerja dari pegawai sehingga belum mampu untuk mengajukan promosi pegawai karena kurang mengetahui kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi diketahui selama ini kurangnya konsistensi dari pimpinan terhadap penilaian kinerja pegawaidan mekanisme pemberian penghargaan terkadang hanya didasarkan pada jabatan yang disandang oleh seorang pegawai ataupun kedekatan pegawai dengan para pejabat itu sendiri. Artinya indikator-indikator baku yang telah ditetapkan sering terabaikan oleh pimpinan sebagai pengambil keputusan dan kebijakan serta hendaknya pimpinan tidak menilai prestasi pegawai untuk promosi jabatan hanya dari satu aspek saja tetapi secara keseluruhan seperti kejujuran, disiplin, etika, tanggungjawab, loyalitas dll.

Dari uraian di atas sesuai dengan pendapat Malayu (2005:149) motivasi langsung adalah : "Motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kegutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus".

Dengan demikian bahwa bentuk penghargaan yang di berikan terhadap para pegawai merupakan kebanggan tersendiri walaupun itu hanya berupa lisan saja karena hal itu merupakan bentuk pengakuan dari pimpinan

terhadap kinerja para pegawai atas prestasi yang sudah di tunjukan selama pelaksanaan pekerjaannya.

2. Teknik motivasi tidak langsung

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwaselama ini ruangan yang digunakan pegawai belum di tatamenggunakan pembatas sebagai pemisah antar ruangan, pimpinan kurang melakukan komunikasi dua arah dengan para pegawai dan terbatasnya anggaran untuk penyediaan fasilitas dan peralatan kerja seperti kurangnya fasilitas teknologi yang berbasis komputerisasi dan kurangnya dukungan moral dan material terhadap para pegawai untuk mengikuti seminar dan diklat tentang teknologi dan informasi sehingga belum mampu melakukan penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil observasi diketahui selama ini lamanya pengajuan untuk menyediakan fasilitas dan peralatan kerja sebagai penunjang dalam pelaksanaan pekerjaannya, belum adanya tugas khusus dari pimpinan untuk mengikuti loka karya serta pendidikan dan pelatihan pengembangan di bidang teknologi sehingga belum mampu meningkatkan keahlian dan kemampuan dari para pegawai dalam bidang teknik sehingga pimpinan belum mampu melakukan penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, hal ini di karenakan pimpinan kurang mengetahui keadaan para pegawai secara keseluruhan sehingga akan menghambat terhadap waktu penyelesaian dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Dari uraian di atas sesuai dengan pendapat Malayu (2005:149) motivasi tidak langsung adalah : "Motivasi yang diberikan merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah seseorang/kelancaran tugas sehingga seseorang betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya".

Dengan demikian bahwa penyediaan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai sebagai alat penunjang dalam pelaksanaan kerja sangatlah penting agar dapat melaksanakan program kerja secara cepat dan tepat dan di dukung oleh peningkatan keahlian dan kemampuan dari para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya sehingga dapat mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan.

2. Hambatan-hambatan yang dirasakan dalam Pelaksanaan Teknik-Teknik Motivasi Oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai adanya hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan teknik-teknik motivasi oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran, seperti :

1. Belum adanya program yang jelas dari kantor Dinas untuk memberikan insentif/bonus terhadap para pegawai yang berprestasi
2. Kurangnya konsistensi dari para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya sehingga belum layak untuk diajukan promosi jabatan.
3. Masih kurangnya pegawai yang memenuhi target maksimal dalam pelaksanaan pekerjaannya sehingga belum mendapatkan perhatian secara khusus
4. Belum adanya peningkatan kinerja dari para pegawai yang signifikan sehingga belum mampu mencapai target pencapaian kerja yang telah di tetapkan
5. Kurangnya pegawai menata ruangan dengan cermat dan belum mampu memanfaatkan luas ruangan kerja secara optimal.
6. Pegawai sulit untuk diajak komunikasi baik formal maupun non formal sehingga belum mampu menciptakan suasana kerja yang hangat dan nyaman
7. Lamanya pengajuan untuk menyediakan fasilitas dan peralatan kerja sebagai penunjang dalam pelaksanaan pekerjaannya.
8. Kurang kesadaran pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan atau seminar dan lokakarya untuk mengembangkan keterampilannya.
9. Kurangnya tingkat pendidikan pegawai yang sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan hasil observasi mengenai hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan teknik-teknik motivasi oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran, seperti belum adanya indikator yang jelas yang dapat dijadikan alat ukur untuk menilai terhadap pegawai yang berprestasi untuk di berikan penghargaan berupa bonus/insentif, selama ini kurangnya kesadaran

dari pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuannya di bidang teknik sehingga sulit untuk meningkatkan prestasi kerjanya, belum maksimalnya pelaksanaan pekerjaan dari pegawai yang sesuai dengan SOP yang telah di tetapkan sehingga pelaksanaan pekerjaannya belum sesuai dengan standar target yang maksimal, belum pernah mengikuti kegiatan peningkatan keterampilan dan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop dan bimtek sehingga pegawai belum mampu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, belum adanya pembatas ruangan yang memisahkan tiap bagian sehingga terlalu banyaknya aktifitas orang menyebabkan pegawai kurang nyaman dan tidak fokus terhadap pekerjaannya, kurangnya kedisiplinan dari pegawai terhadap peraturan yang telah di tetapkan kantor, seperti kurang disiplin terhadap waktu kerja sehingga belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, belum adanya alokasi khusus untuk mengganti terhadap peralatan dan pengadaan fasilitas kerja seperti kurangnya fasilitas teknologi yang berbasis komputerisasi sehingga dalam pemakaiannya harus bergantian, hal ini akan mengganggu terhadap kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya anggaran sehingga belum mampu memberikan dana operasional terhadap pegawai dalam mengikuti seminar dan diklat, kurangnya kesadaran dari pegawai untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan untuk pelaksanaan pekerjaannya sehingga terkadang pegawai tidak memiliki keahlian yang spesifik seperti kurangnya pegawai menguasai teknologi yang berbasis komputerisasi.

3. Upaya-upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan-hambatan yang Dirasakan dalam Pelaksanaan Teknik-Teknik Motivasi Oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai adanya upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan teknik-teknik motivasi oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran, seperti :

1. Kepala Bidang berusaha untuk mengajukan program pemberian bonus/insentif untuk para pegawai yang berprestasi dalam pelaksanaan program kerjanya.
2. Memberikan pengertian dan pemahaman terhadap para pegawai agar konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Membangkitkan semangat kerja para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ekspektasi dari pimpinan.
4. Mengajak dan menggerakkan para pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
5. Menginstruksikan kepada para pegawai agar dapat menata ruangan kerja secara cermat dan mampu memanfaatkan luas ruangan secara maksimal.
6. Membangun komunikasi secara intensif dan dilakukan secara dua arah agar dapat mengetahui secara terbuka kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan.
7. Mendorong percepatan terhadap pengajuan penyediaan fasilitas dan peralatan kerja sebagai penunjang dalam pelaksanaan pekerjaannya.
8. Mengikutsertakan para pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan atau seminar dan lokakarya untuk mengembangkan keterampilannya.
9. Mendorong dan memberikan motivasi terhadap pegawai untuk melanjutkan tingkat pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi agar sesuai dengan kebutuhan untuk penempatan posisi sesuai dengan tingkat pendidikannya.

Berdasarkan hasil observasi mengenai adanya upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan teknik-teknik motivasi oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran, seperti merumuskan secara matang indikator yang jelas agar dapat dijadikan alat ukur dalam melakukan penilaian secara objektif terhadap pegawai yang berprestasi untuk di berikan penghargaan berupa bonus/insentif, mendorong dan memberikan motivasi terhadap para pegawai untuk secara aktif mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh kantor Dinas agar dapat meningkatkan keahlian dan kemampuan di bidang teknik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya, ini menyarankan terhadap

pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan SOP yang telah ditetapkan agar dalam pelaksanaan pekerjaannya tidak menyimpang dan dapat mencapai target yang maksimal, mendorong pegawai untuk secara aktif turut serta dalam kegiatan peningkatan keahlian dan keterampilan seperti diklat, workshop dan bimbingan teknologi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat berprestasi untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinan, membuat sekat sebagai pembatas untuk memisahkan ruangan kerja di tiap bagian sehingga tidak mengganggu dan dapat fokus terhadap peningkatan kualitas kerja para pegawai, memberikan sanksi yang tegas terhadap para pegawai yang kurang disiplin dapat mematuhi aturan yang berlaku sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman dan kekeluargaan, mengajukan penambahan alokasi anggaran untuk mengganti dan menambah fasilitas dan peralatan kantor yang memadai seperti penambahan fasilitas teknologi yang berbasis komputerisasi sehingga tidak menghambat terhadap waktu penyelesaian pekerjaannya, berusaha untuk mengalokasikan anggaran untuk mengikutsertakan pegawai dalam program peningkatan kualitas kerjanya sehingga dapat berprestasi dan memberikan kinerja yang optimal, memberikan kesempatan terhadap pegawai untuk mengikuti kursus keahlian yang khusus di bidang teknologi yang berbasis komputerisasi agar dapat memperdalam teknologi dan dapat di tempatkan sesuai dengan keahliannya.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan teknik-teknik motivasi oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan teknik-teknik motivasi oleh Kepala Bidang Pertambangan, Energi Dan Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangandaran belum dilakukan secara optimal seperti kurangnya kepekaan dari pimpinan terhadap hasil kerja pegawai sehingga kurang memahami kebanggaan dari pegawai apabila mendapatkan pengakuan dan penghargaan baik berupa bonus/insentif atau piagam

penghargaan ataupun hanya berupa ucapan lisan saja sehingga belum mampu memberikan motivasi terhadap para pegawai serta masih kurangnya apresiasi dari pimpinan terhadap kinerja dari pegawai sehingga belum mampu untuk mengajukan promosi pegawai karena kurang mengetahui kinerja pegawai secara keseluruhan.

2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai adanya hambatan-hambatan seperti, belum adanya program yang jelas untuk memberikan insentif/bonus, kurangnya konsistensi dalam pelaksanaan pekerjaannya, belum memenuhi target maksimal dalam pelaksanaan pekerjaannya, belum adanya peningkatan kinerja yang signifikan, belum mampu memanfaatkan luas ruangan kerja secara optimal, lamanya pengajuan untuk menyediakan fasilitas dan peralatan kerja sebagai penunjang dalam pelaksanaan pekerjaannya, kurang kesadaran pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan, kurangnya tingkat pendidikan pegawai yang sesuai dengan keahliannya sehingga kesulitan untuk menempatkan posisinya.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai adanya upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan seperti mengajukan program pemberian bonus /insentif untuk para pegawai yang berprestasi, pegawai agar konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya, membangkitkan semangat kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ekspektasi dari pimpinan, meningkatkan kinerjanya sehingga mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan dapat berprestasi, memanfaatkan luas ruangan secara maksimal agar ruangan terlihat rapi dan mampu memberikan kenyamanan, membangun komunikasi secara intensif dan dilakukan secara dua arah agar dapat mengetahui secara terbuka kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan, mendorong percepatan terhadap pengajuan penyediaan fasilitas dan peralatan kerja, mengikutserakan para pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan, mendorong dan memberikan motivasi

terhadap pegawai untuk melanjutkan tingkat pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

2. Saran

1. Sebaiknya pimpinan peka dan dapat memperhatikan kebutuhan pegawai dengan cara melakukan komunikasi dua arah dengan pegawai agar dapat mengetahui keadaan pegawai yang sesungguhnya sehingga dapat mengetahui pegawai yang berprestasi dan layak untuk di berikan penghargaan baik material ataupun non material karena hal itu akan menjadikan kebanggaan dan menambah motivasi tinggi terhadap pegawai untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaannya.
2. Sebaiknya pimpinan memberikan arahan untuk memberikan kesadaran terhadap para pegawai agar dalam melaksanakan pekerjaannya harus sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan dan dapat melaksanakan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari pimpinan tetapi atas kehendak dan kesadarannya sendiri.
3. Sebaiknya pimpinan memberikan dorongan dan motivasi terhadap para pegawai untuk meningkatkan tingkat pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi agar dapat meningkatkan keahlian dan kemampuannya sehingga dapat ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Joko Subagyo, P. 2004. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*. Rineka. Cipta. Jakarta
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.