



MEKANISME MOTIVASI KERJA OLEH KEPALA BIDANG PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DI KABUPATEN BANDUNG BARAT

Dewi Safitri

*Program Studi Politik Indonesia Terapan, Fakultas Politik Pemerintahan
Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), Jawa Barat
dewi.langsa@gmail.com*

*Received: 18 Maret 2020; Revised: 19 Maret 2020; Accepted: 20 Maret 2020; Published: April 2020; Available
online: April 2020.*

ABSTRAK

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, menunjukkan adanya beberapa indikasi permasalahan tentang penurunan semangat kerja pegawai, maka penulis beranggapan bahwa gejala tersebut berkaitan dengan pelaksanaan prinsip-prinsip motivasi oleh Kepala Bidang Pelayanan Perizinan belum dilaksanakan secara optimal. Untuk membatasi ruang lingkup permasalahannya, maka penulis merumuskan masalahnya pada fokus pertanyaan: Bagaimana pelaksanaan motivasi oleh kepala Bidang Pelayanan Perizinan dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bandung Barat. Anggapan dasar tentang motivasi dan semangat kerja penulis simpulkan bahwa Jika Pelaksanaan Motivasi oleh Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu berdasarkan prinsip-prinsip motivasi, maka semangat Kerja Pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bandung Barat meningkat". Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teori prinsip motivasi Siagian.

Kata Kunci: Motivasi, Motivasi Kerja, Manajemen Pemerintahan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi pemerintah maupun swasta dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sangat tergantung pada Sumber Daya Manusianya (SDM). Perubahan sistem politik, sosial dan

kemasyarakatan serta ekonomi dibawa oleh arus reformasi telah menimbulkan tuntutan yang beragam terhadap pengelolaan pemerintah yang baik. Tuntutan ini perlu dipenuhi dan disadari langsung oleh para pimpinan/manajer pemerintah daerah

khususnya pemerintah Kabupaten Bandung Barat, terlebih pasca dikeluarkannya Peraturan Dalam Negeri Nomor 24 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (PPTSP) dan Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 22 Tahun 2011 tentang Tugas Pokok Fungsi dan Rincian Tugas Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, maka *legal standing* pelaksanaan manajemen pemerintahan yang lebih efektif perlu menjadi *output* yang pasti.

Tujuan utama dibentuknya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu yaitu untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, sesuai dengan Visi PPTSP adalah “Mewujudkan Pelayanan Perizinan Prima Dalam Rangka Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi dan Penataan Lingkungan” sedangkan Misi dari PPTSP adalah “Memberikan Pelayanan Prima dalam Bidang Perizinan” yaitu pelayanan yang mudah, cepat, murah, transparan dan akuntabel, disamping itu diharapkan memberikan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Bandung Barat.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut salah satunya diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, sehingga dapat terlihat semangat kerja yang tinggi, maka seorang kepala Badan atau pimpinan adalah sumber motivator yang utama dan terpenting sebagai roda penggerak dalam organisasi. Apabila sumber daya manusianya dibimbing, dibina dan dikembangkan secara tepat, akan menjadi modal dan aset terpenting dalam mencapai tujuan organisasi.

Tetapi sebaliknya, apabila tidak ditangani secara baik, sumber daya manusia dapat menjadi masalah dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, sehingga dapat menampilkan semangat kerja yang baik, maka pihak Kepala Badan hendaknya melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan semangat kerja dari pegawainya, yaitu dengan cara pemberian motivasi, baik berupa materi maupun non materi.

Apabila melihat realisasi semangat kerja pegawai sehari-hari dari pegawai Bidang Pelayanan Perizinan pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, bisa dikatakan bahwa semangat kerja pegawai masih rendah yang salah satunya disebabkan oleh pemberian motivasi yang kurang optimal, seperti kurangnya atasan memberikan penghargaan atau atasan kurang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Identifikasi Masalah

1. Masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
2. Masih adanya pegawai yang datang terlambat sehingga banyak pekerjaan yang tertunda.
3. Masih adanya pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai menyebabkan penumpukan pada pekerjaan sehingga penyelesaian tugas pun belum mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

4. Masih terdapat banyaknya kesalahan dalam pekerjaan yang dikarenakan kurangnya informasi dan komunikasi serta koordinasi belum berjalan dengan baik, sebagai akibat dari hubungan kerjasama yang tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Sebagai gambaran dapat dilihat dari rekapitulasi daftar hadir pegawai tiga bulan terakhir pada saat penulis melakukan penelitian.

Tabel 1
Rekapitulasi Daftar Hadir
Pegawai Bidang Pelayanan Perizinan
Bulan Februari s.d April 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah HK	Keterangan					
				TMK	%	DT	%	PSW	%
1	Februari	20	20	2	10	4	20	1	5
2	Maret	20	20	3	15	5	25	2	10
3	April	20	21	4	20	6	30	3	15

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Tahun 2019

Ket: HK = Hari Kerja
TMK = Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan
DT = Datang Terlambat
PSW = Pulang Sebelum Waktu jam kerja selesai

Berdasarkan realitas tersebut diatas, penulis menduga bahwa Kepala Bidang belum melaksanakan motivasi secara optimal, akibatnya semangat kerja pegawai mengalami penurunan. Prinsip-prinsip motivasi yang mempunyai kecenderungan belum optimal dilaksanakan adalah cara pendekatan, komunikasi dan pendisiplinan yang diplomatis, pemberian insentif dan penghargaan atas pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik, adanya pengertian pimpinan jika bawahan menghadapi masalah pribadi.

Kerangka Pemikiran

Penulis merumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:

1. Motivasi adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan semangat kerja pegawai yang tinggi dalam melakukan tugasnya.
2. Semangat kerja adalah kondisi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan penuh kesadaran tanpa merasa adanya paksaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik.
3. Semangat kerja pegawai dapat dibina apabila pelaksanaan motivasi didasarkan pada prinsip-prinsip motivasi secara tepat.

Berpijak pada landasan teori di atas, maka penulis mengajukan hipotesis: "Jika pelaksanaan Motivasi oleh Kepala Bidang berdasarkan prinsip-prinsip motivasi, maka semangat kerja pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu pada BPMPT Kabupaten Bandung Barat meningkat."

Untuk memperjelas pengertian dalam pembahasan, maka penulis kemukakan definisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Variabel bebas adalah pelaksanaan motivasi yang diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mendorong semangat kerja para pegawai untuk melaksanakan aktivitas dan kerja dapat bekerja

penuh semangat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Prinsip-prinsip motivasi merupakan prinsip yang berkaitan erat dengan kebutuhan material dan non material para pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan penuh semangat.

Adapun prinsip-prinsip motivasi tersebut adalah:

- a) Kondisi kerja yang baik, dengan indikator: (a). Ruang kerja yang nyaman; (b). Sarana dan prasarana kerja yang memadai
- b) Peran serta diikutsertakan, dengan indikator: (a). Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pendapat, ide atau saran; (b). Diikutsertakan dalam pemecahan masalah.
- c) Cara pendisiplinan yang diplomatis, dengan indikator: (a). Memberikan teguran secara tertutup pada pegawai yang melakukan pelanggaran; (b). Memberikan sanksi terhadap pegawai bersifat obyektif
- d) Pemberian insentif dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, indikator adalah: (a). Memberikan pujian bagi pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik; (b). Pemberian penghargaan baik kerja berupa piagam maupun materi bagi pegawai yang berprestasi
- e) Kesetiaan pimpinan terhadap bawahannya, dengan indikator: (a). Menjadi mitra yang baik

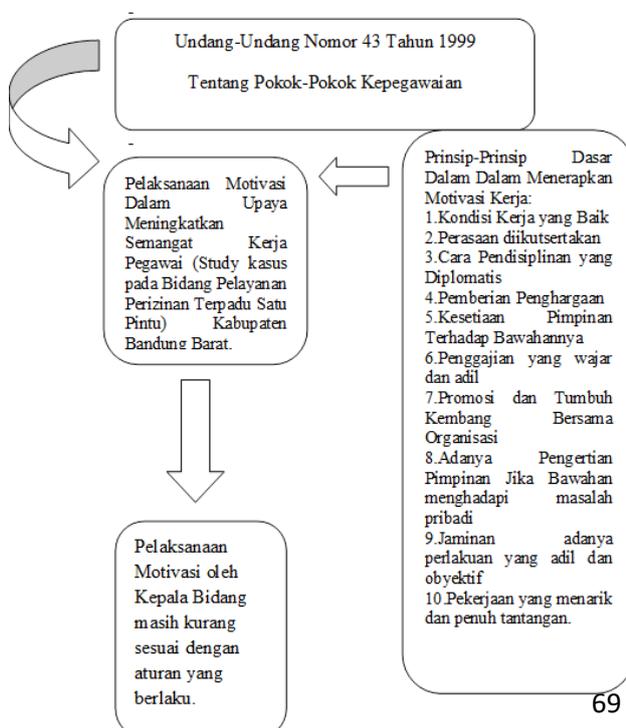
dalam memecahkan persoalan-persoalan pribadi bawahan; (b). Menjenguk bawahan bila terkena musibah

- f) Penggajian yang wajar dan adil, dengan indikator: (a). Upah/gaji berdasarkan golongan/pangkat; (b). Adanya insentif atau bonus
 - g) Promosi dan tumbuh kembang bersama organisasi, dengan indikator: (a). Promosi bagi pegawai yang berprestasi; (b). Adanya kesempatan mengikuti pendidikan formal lebih tinggi
 - h) Adanya pengertian pimpinan jika bawahan menghadapi masalah pribadi, indikatornya adalah: (a). Perhatian pimpinan terhadap masalah pribadi pegawai; (b). Bersedia memberikan nasehat dan mencarikan solusinya.
 - i) Jaminan adanya perlakuan yang adil dan obyektif, indikatornya adalah sebagai berikut: (a). Perlakuan yang sama oleh pimpinan terhadap bawahan; (b). Adanya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan atau kursus yang terkait dengan bidang tugas dan pekerjaan.
 - j) Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, dengan indikator: (a). Adanya dorongan dari pimpinan kepala pegawai untuk berkreasi dan berinisiatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya; (b). Pekerjaan yang bersifat tidak rutin.
3. Variabel terikatnya adalah semangat kerja yang diartikan sebagai suatu kondisi pegawai dalam

melaksanakan tugas pekerjaannya dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab serta tanpa merasa adanya paksaan. Indikator semangat kerja adalah sebagai berikut: (1). Penyelesaian pekerjaan tepat waktu; (2). Adanya kebebasan dari pimpinan kepada bawahan untuk berkreasi didalam melaksanakan pekerjaan; (3). Menjalankan tugas pekerjaan dengan perasaan senang hatidan ikhlas sadar akan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai.

4. Meningkatkan adalah adanya suatu perubahan yang bergerak dari keadaan yang kurang baik sebelumnya kepada keadaan yang lebih baik. Indikatornya: (1). Adanya dorongan dan kemauan untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang lebih baik demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan; (2). Melaksanakan tugas pekerjaan dengan perasaan hati yang ikhlas tanpa merasa ada paksaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gambar 1.1.Skem a Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan cara menggambarkan atau menjelaskan dan menganalisis data yang diperoleh pada waktu penelitian dilaksanakan sehingga setelah diolah adalah dapat ditarik suatu kesimpulan.

PEMBAHASAN

Kondisi kerja yang baik

Salah satu prinsip dalam usaha meningkatkan semangat kerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan lingkungan dan kondisi tempat kerja dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan lingkungan dan kondisi tempat kerja yang menyenangkan, nyaman serta kondusif untuk dapat bekerja dengan baik. Kondisi demikian dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kondisi kerja yang dimaksud adalah suatu kondisi yang mampu menciptakan lingkungan tempat kerja yang aman dan menyenangkan dengan disertai fasilitas kerja yang baik dan memadai, karena dengan adanya kondisi kerja yang baik dapat menjadikan dorongan yang kuat bagi setiap pegawai untuk dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat bekerja lebih maksimal.

Untuk mengetahui penerapan prinsip kondisi kerja yang baik oleh

Kepala Bidang dapat dicermati dari hasil wawancara peneliti dengan pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, berdasarkan hasil wawancara, Pimpinan perlu lebih memperhatikan penempatan para pegawai dalam ruangan kerja yang cukup luas, sehingga dengan adanya ruangan yang cukup luas ini dapat menimbulkan perasaan nyaman dan betah dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Peran serta diikutsertakan

Dalam manajemen modern manusia merupakan sumber daya utama dalam organisasi, pendekatan kemanusiaan dalam organisasi ini menjadikan suatu orientasi baru bagi pimpinan dalam pengembangan organisasi melalui pendekatan kemanusiaan.

Apabila dilihat dari segi motivasi maka pentingnya memberikan kesempatan keikutsertaan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang merupakan suatu hal yang penting dalam usaha menumbuhkan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki yang semakin besar dalam pelaksanaan tugas. Peranan pegawai dalam pelaksanaan tugas sangat penting dalam lingkup organisasi karena merupakan unsur yang sangat menentukan dimana peranan ini timbul karena secara manusiawi setiap pegawai memang menginginkan untuk berperan serta dalam memberikan kontribusi karena setiap hasil kerjanya ingin dihargai dan

mempunyai nilai yang akan berpengaruh bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, besar kecilnya peranan pegawai dalam lingkungan organisasi harus selalu diakui dan dihargai yang dimulai pada tingkatan terendah sampai dengan tingkatan tinggi.

Untuk mengetahui sampai sejauh mana Kepala Bidang dalam pemberian motivasi melalui prinsip rasa diikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dapat dilihat dari indikator kesempatan untuk mengemukakan pendapat, ide atau saran, dapat dilihat dari hasil wawancara yang penulis tanyakan kepada pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Apakah pimpinan senantiasa memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapat, ide atau gagasan?

“Pimpinan senantiasa memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengemukakan pendapat, saran atau ide maupun gagasan yang sifatnya membangun atau masukan demi perbaikan pelaksanaan pekerjaan. Para pegawai sering diberi kesempatan dalam hal mengemukakan pendapatnya”.
(Hasil wawancara dengan 20 Orang Pegawai Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, pada Tanggal 4 Juli 2019).

Kenyataan ini menunjukkan bahwa pada dasarnya pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk memberikan ide, dan saran ataupun pendapat mengenai tugas dan pekerjaannya. Namun belum dilaksanakan secara optimal, hal ini

dibuktikan karena sebagian kecil pegawai yang mengatakan tidak pernah diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu dengan peneliti menanyakan Apakah Bapak selalu memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat, ide atau saran kepada semua pegawai?

“Kepala Bidang senantiasa memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan saran, ide atau pendapatnya yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya, namun untuk hal-hal tertentu beliau memang tidak mengikutsertakan semua pegawainya”. (Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, pada Tanggal 11 Juli 2019).

Kemudian untuk mengetahui tentang diikutsertakannya pegawai dalam pemecahan masalah, maka penulis menanyakan langsung kepada para pegawai, Apakah pimpinan selalu mengikutsertakan Bapak/ibu dalam pemecahan suatu masalah yang menyangkut tugas dan pekerjaan?

“Kepala Bidang jarang mengikutsertakan bawahannya dalam pemecahan suatu masalah”. (Hasil wawancara dengan para pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu, Tanggal 4 Juli 2019).

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa Kepala Bidang masih kurang dalam melibatkan bawahannya untuk memecahkan suatu permasalahan atau persoalan. Hal ini

dibuktikan dengan pernyataan sebagian pegawai yang mengatakan bahwa pimpinan kurang melibatkan atau mengikutsertakan bawahannya dalam menangani suatu masalah. Namun, berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang diperoleh keterangan bahwa beliau sebenarnya selalu melibatkan para pegawainya dalam menangani suatu permasalahan yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan. Hal ini disadari karena dengan melibatkan semua pegawai maka dapat meningkatkan rasa dihargainya peran serta semua pegawai sehingga dengan demikian dapat menciptakan suatu kerja yang kondusif, yang pada akhirnya semangat kerja pegawai dapat dicapai secara optimal.

Cara Pendisiplinan yang Diplomatis

Pendisiplinan merupakan suatu yang wajib dilaksanakan, namun seorang pimpinan dalam melaksanakan pendisiplinan kepada bawahannya harus memperhatikan pegawai secara manusiawi, yang dalam pengertiannya yaitu upaya pendisiplinan yang dilakukan dengan tidak mengabaikan dimana manusia sebagai makhluk yang butuh penghargaan atas dirinya dan ingin dihormati keberadaanya.

Untuk mengetahui sejauh manapelaksanaan motivasi menerapkan prinsip pendisiplinan yang diplomatis oleh Kepala Bidang, maka penulis menanyakan langsung kepada para pegawai, Apakah pimpinan dalam memberikan teguran

kepada pegawai yang melakukan pelanggaran selalu dilakukan dengan tegas? Pimpinan nyatanya selalu memberikan teguran secara terbuka terhadap pegawai yang melakukan kesalahan atau pelanggaran yang sangat fatal (Hasil wawancara dengan para pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, pada Tanggal 4 Juli 2019).

Hasil ini menunjukkan bahwa pada dasarnya pimpinan selalu memberikan teguran secara terbuka bagi pegawai yang melakukan kesalahan atau pelanggaran, hal tersebut dimaksudkan agar pegawai yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tersebut merasa jera supaya tidak melakukan kesalahan yang sama. Kemudian Penulis menanyakan langsung kepada Bapak Kepala Bidang, Bagaimana sikap Bapak dalam menghadapi pegawai yang sudah melakukan pelanggaran yang sangat fatal?

Hal ini ditegaskan oleh Kepala Bidang bahwa terhadap pegawai yang melakukan kesalahan atau pelanggaran, beliau selalu dilakukan cara terbuka karena untuk memberikan efek jera kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, dan pimpinan senantiasa mengingatkan kepada pegawai tersebut agar tidak mengulangi kesalahan yang serupa di masa mendatang. (Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, pada Tanggal 11 Juli 2019).

Selanjutnya, untuk indikator yang kedua dari prinsip cara

pendisiplinan yang diplomatis maka penulis menanyakan tentang pemberian sanksi, Apakah pimpinan dalam memberikan Sanksi terhadap pegawai yang melakukan kesalahan sudah bersikap adil dan obyektif?

Keterangan dari Pegawai Bahwapimpinan selalu bersikap kurang adil dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan, Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan terlalu tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran. (Hasil wawancara dengan para pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, pada Tanggal 4 Juli 2019).

Selanjutnya wawancara peneliti dengan Bapak Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu menanyakan tentang Sanksi Apa yang Bapak berikan kepada pegawai yang sudah melakukan kesalahan?

Hasil observasi dengan Kepala Bidang diperoleh keterangan bahwa beliau selalu mempelajari terlebih dahulu tingkat pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh bawahan sehingga dengan penuh pertimbangan dan berusaha seobyektif mungkin beliau memberikan sanksi bagi bawahannya yang melakukan pelanggaran tersebut, bahkan apabila jenis pelanggaran tersebut termasuk kategori dalam katageri ringan, beliau sama sekali tidak memberikan sanksi hanya memberikan teguran saja, Tetapi apabila bawahannya melakukan kesalahan yang sangat fatal beliau juga tidak akan segan-segan memberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang

sudah di tetapkan oleh pemerintah. (Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, pada Tanggal 11 Juli 2019).

Bertitik tolak dari hasil tersebut di atas, dapat penulis jelaskan bahwa usaha Kepala Bidang dalam membina disiplin pegawai secara keseluruhan telah berhasil yaitu dengan ditetapkan landasan disiplin yang secara moral telah mengikat pegawai untuk selalu mentaati peraturan yang berlaku di tempat kerja. Terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut pimpinan senantiasa melakukan teguran secara terbuka, supaya pegawai tersebut merasa jera dan tidak mengulangi kesalahan yang sama dikemudian hari.

Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik

Faktor psikologis dari setiap pegawai dapat mempengaruhi kinerja dan prestasi kerjanya. Adanya perhatian dan pengakuan oleh pimpinan terhadap pegawai yang telah melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik, dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Karena pegawai merasa bahwa hasil pekerjaan mereka dapat dihargai oleh pimpinannya. Dengan adanya pengakuan dan pemberian penghargaan baik berupa materi, insentif atau sertifikat kepada pegawai yang berprestasi dapat memupuk dan meningkatkan gairah pegawai dalam bekerja. Dengan adanya penghargaan tersebut karena pegawai merasa telah

diperlakukan secara manusiawi oleh atasannya.

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan prinsip motivasi yang diberikan melalui pemberian penghargaan berupa materi dan insentif maupun pengakuan atas pelaksanaan tugas dengan baik, maka penulis menanyakan tentang pengakuan/penghargaan pelaksanaan tugas dengan baik. Apakah pimpinan selalu memperhatikan kepentingan Bapak/ibu dan menghargai hasil pekerjaan Bapak/ibu?

Pegawai mengatakan bahwa pimpinan jarang memberikan pujian dan penghargaan bagi pegawai yang telah melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. (Hasil wawancara dengan para pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, pada Tanggal 4 Juli 2019).

hasil wawancara ini menunjukkan bahwa pada dasarnya pimpinan kurang memperhatikan keadaan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya, seharusnya pimpinan senantiasa memberikan penghargaan dan menghargai hasil pekerjaan bawahannya.

Selanjutnya untuk pertanyaan yang kedua dari prinsip pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik dapat dilihat dari hasil jawaban pegawai sebagai berikut, Apakah pimpinan memberikan penghargaan baik itu berupa piagam ataupun bentuk lainnya bagi pegawai

yang berprestasi?

Para pegawai menyatakan bahwa pimpinan kurang memberikan penghargaan baik berupa piagam maupun materi bagi pegawai yang berprestasi dan bagi pegawai yang sudah melaksanakan tugasnya dengan baik".(Hasil wawancara dengan para pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, pada Tanggal 4 Juli 2019).

Dengan hasil pernyataan pegawai ini memperlihatkan bahwa pimpinan masih kurang dalam mengupayakan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, namun belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang menyatakan tidak pernah menerima penghargaan dari pimpinan walaupun sudah bekerja atau melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Sementara itu, berdasarkan hasil observasi dengan Kepala Bidang diperoleh penjelasan bahwa pada dasarnya sudah berusaha untuk lebih memperhatikan keberadaan bawahannya, hal ini ditunjukkannya dengan menghargai hasil pekerjaan bawahan baik itu berupa pujian. Adapun penghargaan yang bersifat materi belum dapat diberikan secara optimal kepada pegawai yang berprestasi. Selama ini, pemberian materi sebagai imbalan atas hasil pekerjaan yang baik dari bawahannya adalah dari sisa anggaran, dengan tujuan untuk memberikan motivasi kepada pegawai yang lain agar semangat kerja pegawai meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat penulis jelaskan bahwa pada dasarnya pegawai kurang termotivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, hal tersebut dikarenakan kurangnya penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja pegawai. Artinya, dengan tidak adanya penghargaan secara material dari pimpinan, para pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kualitas pekerjaan yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kesetiaan pimpinan terhadap bawahannya

Peranan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi tidak saja merupakan seorang atasan bagi bawahannya dalam memberikan perintah, mengawasi jalannya pelaksanaan pekerjaan dan menilai hasil kerja pegawai. Akan tetapi jauh daripada itu apabila ditinjau dari segi perilaku organisasional, kesetiaan seorang pimpinan terhadap bawahannya mempunyai arti dan nilai yang sangat besar.

Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi oleh Kepala bidang dengan menerapkan prinsip kesetiaan pimpinan terhadap bawahannya dapat dilihat dari pertanyaan yang penulis tanyakan, Apakah pimpinan senantiasa meluangkan waktunya untuk mendengarkan dan memberikan solusi terhadap masalah pribadi bawahannya?

para pegawai mengatakan pimpinan kadang-kadang

mendengarkan dan memberikan solusi terhadap persoalan-persoalan pribadi bawahan. (Hasil wawancara dengan para pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, pada Tanggal 4 Juli 2019).

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat penulis paparkan bahwa pimpinan kurang peduli terhadap masalah-masalah pribadi yang dihadapi oleh bawahannya. Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Apakah Bapak senantiasa mendengarkan masalah pribadi bawahan?

Sementara itu Kepala Bidang mengatakan bahwa memang saat ini sangat sedikit meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah-masalah pribadi bawahan, hal tersebut dikarenakan aktivitasnya yang sangat padat sehingga waktu yang ada betul-betul dipakai untuk menangani masalah pekerjaan.

Selanjutnya untuk indikator yang kedua dari prinsip kesetiaan pimpinan terhadap bawahannya melalui indikator menjenguk bawahan apabila terkena musibah atau sakit, dapat dilihat dari pertanyaan penulis, Apakah pimpinan selalu menjenguk bawahan yang sedang terkena musibah atau sakit?

Para pegawai memberi keterangan bahwa pimpinan selalu menjenguk bawahannya apabila pegawai tersebut mendapat musibah atau jatuh sakit.

Berdasarkan hasil jawaban para pegawai, dapat penulis jelaskan bahwa Kepala Bidang merupakan panutan bagi anak buahnya telah menunjukkan kesetiaan kepada bawahannya yaitu melalui meluangkan waktunya untuk mendengarkan persoalan pribadi bawahan walaupun waktu yang dimilikinya sangat sempit, serta menengok bawahan apabila mereka ada yang mendapat musibah atau pun jatuh sakit.

Penggajian yang wajar dan adil

Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi oleh Kepala bidang dengan menerapkan prinsip penggajian yang wajar dan adil, dapat dilihat dari pertanyaan yang penulis tanyakan, Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan golongan/ pangkat saudara?

Dari hasil wawancara dengan para pegawai dapat dikatakan bahwa pimpinan cukup baik dalam pelaksanaan motivasi melalui prinsip penggajian yang wajar dan adil melalui indikator upah/gaji yang diterima. Jika dikaitkan dengan pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai sangatlah tidak memadai. Ini sebagai akibat dari kebutuhan yang dirasakan oleh pegawai yang bersangkutan setiap harinya semakin bertambah serta kondisi perekonomian yang relatif belum stabil akibat inflasi yang menyebabkan kenaikan harga beberapa barang kebutuhan pokok.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi,

ditentukan oleh berbagai faktor, terutama faktor pegawai, baik sebagai penggerak maupun sebagai pelaksana kegiatan, ini berarti bahwa pegawai mempunyai peranan penting dalam setiap organisasi, sehingga dituntut rasa tanggung jawab dan pengabdian yang disertai dengan dedikasi dan disiplin yang tinggi terhadap bidang tugas dan fungsinya masing-masing sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Kemudian untuk mengetahui tentang pemberian pengajian/upah, maka penulis menyampaikan, Apakah pimpinan selalu memberikan insentif atau bonus apabila saudara melakukan kerja melebihi volume kerja/lembur?

"Para pegawai mengatakan jarang sekali menerima insentif". (Hasil wawancara kepada para pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu, pada Tanggal 4 Juli 2019).

Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan masih belum optimal dalam pemberian insentif ataupun bonus kepada pegawai yang telah bekerja melebihi waktu jam kerja yang dilaksanakan dengan giat. Ini menunjukkan bahwa pemberian insentif masih terbatas pada pegawai tertentu saja dan pelaksanaannya belum dilaksanakan secara berkesinambungan. Hal tersebut ditegaskan oleh Kepala Bidang lewat wawancara, bahwa memang sampai saat ini pemberian insentif terhadap pegawai relatif masih kurang, hal itu dikarenakan tidak adanya anggaran

khusus yang disediakan untuk pemberian insentif bagi para pegawai.

Promosi karier kejenjang yang lebih tinggi atas prestasi kerja seiring tumbuh kembang organisasi

Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi oleh Kepala Bidang dengan menerapkan prinsip tentang Promosi bagi pegawai yang berprestasi, dapat dilihat dari pertanyaan yang penulis tanyakan, Apakah dalam proses kenaikan pangkat atau promosi jabatan di lingkungan kerja berdasarkan prestasi kerja sudah memuaskan?

Para pegawai bidang pelayanan perizinan terpadu satu pintu menjawab sudah cukup memuaskan karena selalu berdasarkan prestasi kerja". (Hasil wawancara kepada para pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu, pada Tanggal 4 Juli 2019). Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa para pegawai sebenarnya cukup puas dalam proses kenaikan pangkat.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang diperoleh keterangan bahwa untuk kenaikan pangkat ataupun promosi jabatan di lingkungan kerjanya beliau senantiasa berpedoman pada pencapaian prestasi kerja para pegawai, sehingga proses tersebut bersifat objektif dan adil, dan berlaku bagi semua pegawai. Disamping kenaikan pangkat, dan promosi jabatan ada bentuk penghargaan lain yang biasa diberikan oleh beliau dimana pemberian program pembinaan dan pendayagunaan pegawai selalu dilaksanakan secara kontinyu dan berkesinambungan, maka akan

meningkatkan semangat kerja pegawai. (Wawancara Tanggal 11 Juli 2019).

Hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk mengikuti pendidikan formal yang lebih tinggi, dengan bertambah ilmu pengetahuan dan kemampuan dari pada pegawai maka kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai secara efektif dan efisiensi.

Adanya pengertian pimpinan jika bawahan menghadapi masalah pribadi

Hubungan antara bawahan dan atasan dalam ruang lingkup organisasi tidak hanya sebatas pada masalah kedinasan saja, akan tetapi diluar itu seorang pimpinan harus dapat memperhatikan secara pribadi mengenai keadaan pribadi bawahannya, bagaimana latar belakang kehidupannya, keluarganya dan sebagainya. Pemahaman terhadap masalah-masalah pribadi pegawai seyogyanya dapat diatasi karena keadaan ini akan berpengaruh terhadap tugas pekerjaannya yang mungkin akan menyebabkan jumlah ketidakhadiran yang tinggi.

Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi oleh Kepala Bidang dengan menerapkan prinsip tentang perhatian pimpinan terhadap masalah pribadi pegawai, dapat dilihat dari pertanyaan yang penulis tanyakan, Bagaimanakah menurut pendapat Bapak mengenai

perhatian pimpinan terhadap masalah pribadi pegawai?

Para pegawai menyatakan bahwa pimpinan kurang memperhatikan terhadap masalah-masalah pribadi pegawai, bila melihat pernyataan yang dikatakan oleh para pegawai, dapat penulis jelaskan bahwa Kepala Bidang masih kurang dalam memperhatikan masalah-masalah pribadi pegawai. (Hasil wawancara dengan para Pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, pada Tanggal 4 Juli 2019)

Sementara hasil wawancara dengan Kepala Bidang, diperoleh keterangan bahwa saat ini waktu yang dimilikinya untuk memberikan perhatian dan mendengarkan masalah-masalah pribadi bawahan sangat sedikit, hal tersebut dikarenakan aktivitasnya yang sangat padat sehingga waktu yang ada betul-betul dipakai untuk menangani masalah pekerjaannya saja. (Tanggal 11 Juli 2019)

Jaminan perlakuan yang adil dan obyektif

Jaminan adanya perlakuan yang adil dan obyektif dapat diartikan sebagai terjaminnya setiap anggota organisasi atau pegawai untuk memperoleh pekerjaan dan jabatan selama ia mampu menjalankan tugasnya dengan baik berdasarkan prestasi kerja yang dicapainya. Dalam hal ini seorang pimpinan harus meyakinkan kepada seluruh bawahannya bahwa pimpinan akan menjalankan tugas berdasarkan

prosedur dan mekanisme yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi oleh Kepala Bidang dengan menerapkan prinsip tentang perlakuan yang sama terhadap bawahannya, dapat dilihat dari pertanyaan yang penulis tanyakan, Apakah pimpinan selalu memperlakukan bawahan secara adil dan sama?

“Para Pegawai mengatakan pimpinan selalu memperlakukan bawahan kurang adil.”

Hasil wawancara dengan para pegawai memperlihatkan bahwa hubungan kerja secara informal perlu ditingkatkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, di dalam hubungan kerja secara informal ini diharapkan pimpinan memperlakukan bawahannya secara adil tidak diskriminasi atau memihak pada salah satu saja, sehingga akan timbul gagasan-gagasan yang baik bagi atasan dalam rangka melaksanakan tugas. Disamping itu bawahan juga mendapat perhatian dan kesempatan yang sama untuk mengutarakan hal-hal yang berkaitan dengan kelancaran tugas dan pekerjaan, sehingga antara pimpinan dan bawahan akan mempererat hubungan yang akrab.

Selanjutnya untuk indikator yang kedua dari prinsip jaminan adanya perlakuan yang adil dan obyektif dapat diamati dari indikator adanya kesempatan bagi para pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan latihan (diklat) baik yang diselenggarakan oleh dinas maupun oleh pihak luar dalam rangka

peningkatan kemampuan pegawai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

Kemudian untuk mengetahui tentang adanya kesempatan untuk mengikuti diklat, maka penulis menyampaikan, Apakah pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada saudara mengikuti diklat atau kursus?

Sebagian besar pegawai menyatakan selalu diberi kesempatan untuk mengikuti diklat atau kursus. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Bidang belum optimal dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan ataupun kursus yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan tanggapan tersebut di atas, Kepala Bidang selaku pimpinan organisasinya belum mampu berperan secara optimal dalam memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan atau kursus yang terkait dengan bidang pekerjaannya. Adapun selama ini yang diikutsertakan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan masih terbatas pada pegawai tertentu saja.

Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan

Sebagai seorang pegawai pada dasarnya tidak hanya berkeinginan melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan perintah dan aturan yang berlaku tetapi mereka berkeinginan untuk memperoleh pekerjaan yang sifatnya menarik dan penuh tantangan

sehingga daya kreativitasnya terus berkembang.

Untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan prinsip pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan dapat dilihat pada pertanyaan yang penulis tanyakan kepada para pegawai, Apakah pimpinan selalu memberikan wewenang dan kepercayaan kepada saudara untuk berkreasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan?

Para pegawai mengatakan pimpinan kurang memberikan wewenang dan kepercayaan kepada bawahannya untuk berkreasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. (Hasil wawancara dengan para pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, pada Tanggal 4 Juli 2019).

Dengan demikian, membuktikan bahwa tanggapan dari pegawai terhadap pimpinan dalam memberikan wewenang dan kepercayaan kepada bawahan sangat rendah, sehingga dapat mengakibatkan bawahan kurang mandiri dan tidak berkembang, sehingga menjadi rendah diri, serta membuat pegawai tidak mampu mengatasi dan mengambil keputusan apabila diantara mereka terdapat masalah dalam melaksanakan pekerjaan yang sifatnya baru. Dengan demikian peneliti menanyakan langsung kepada Kepala Bidang Apakah Bapak senantiasa memberikan kepercayaan kepada setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya?

Kepala Bidang menyatakan bahwa beliau sangat menganjurkan pegawai bekerja atas inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah, adapun mengenai pemberian wewenang hal itu tidak bisa diberikan kepada semua pegawai, Kepala Bidang hanya memberikan sebagian kewenangan kepada unsur pimpinan saja. (Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, pada Tanggal 11 Juli 2019).

Kemudian untuk mengetahui tentang pekerjaan yang bersifat rutinitas, maka penulis menyampaikan, Bagaimana pendapat Bapak mengenai pekerjaan sehari-hari?

Para pegawai mengatakan kurang menarik, dan membosankan dengan alasan pekerjaan yang dikerjakan sehari-hari tersebut penuh bersifat rutinitas. (Hasil wawancara dengan para pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, pada Tanggal 4 Juli 2019).

Berdasarkan tanggapan tersebut di atas, Kepala Bidang selaku pimpinan organisasi belum mampu berperan secara optimal dalam menciptakan suasana kerja baru dengan mengadakan perubahan baik tempat atau penempatan pegawai yang sesuai dengan bidang dan keahliannya, dan jenis pekerjaan yang sifatnya menarik bagi bawahannya. Dengan jenis pekerjaan yang tidak membosankan dan tidak bersifat rutinitas tentu penempatan pegawai dengan cara ditukar/roling dapat memacu dan membangkitkan gairah pegawai untuk

bekerja lebih baik, sehingga semangat kerja pegawai meningkat.

Seorang pegawai akan bekerja dengan penuh semangat apabila ada motif-motif atau dorongan-dorongan baik yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari luar. Seorang pemimpin yang baik tentunya selalu memberikan dorongan dan motivasi pada bawahannya untuk membangkitkan semangat kerja para pegawainya. Untuk melihat apakah seorang pemimpin atau dalam hal ini adalah Kepala Bidang telah melaksanakan prinsip-prinsip motivasi dengan baik, dapat dilihat dari indikasi-indikasi kerja para pegawainya.

Berikut ini penulis akan menguraikan tentang keadaan semangat kerja pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Bandung Barat, dengan indikator sebagai berikut:

1) *Penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu*

Indikasi dari adanya semangat kerja adalah dengan melihat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut mampu diselesaikan tepat pada waktunya atau tidak. Apabila banyak pekerjaan yang tertunda atau tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya, kemungkinan pegawai tersebut malas atau semangat kerjanya rendah dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk mengetahui pendapat pegawai tentang apakah pekerjaan

dapat diselesaikan tepat pada waktunya dapat dilihat pada jawaban para pegawai tentang pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, Apakah Bapak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pimpinan?

Para pegawai menjawab bahwa mereka selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepadanya, dan sisanya menjawab bahwa mereka sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Hasil wawancara dengan para pegawai tersebut di atas menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa waktu yang dipakai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan adalah belum efektif, sehingga terjadi indikasi pemborosan waktu pada hari kerja. Pencapaian tersebut adalah sebagai dampak negatif dari sikap pegawai terhadap pimpinan yang kurang peduli atau perhatian terhadap keberadaan bawahannya.

Inisiatif serta kreativitas para pegawai sangat menentukan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Dalam suatu organisasi suatu hal yang tidak dapat dipungkiri bahwa pelaksanaan organisasi itu masih terdapat kelemahan dan kekurangan. Di samping para pegawai

yang tidak mempunyai kemampuan dan keahlian yang dimiliki serta penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya masing-masing, ternyata masih cukup besar juga para pegawai yang masih membutuhkan bimbingan dan pengawasan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Hal ini mencerminkan bahwa para pegawai tersebut belum cukup mandiri dan perlu dibimbing dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diembannya.

Untuk mengetahui sampai sejauhmana kebebasan dari pimpinan kepada bawahan untuk berkreasi dan berkarya di dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diemban para bawahannya, dapat diamati dari jawaban responden yang hasilnya dapat penulis sajikan dalam pertanyaan yang penulis tanyakan tentang pemberian wewenang dan kepercayaan terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaan, Apakah pimpinan memberikan wewenang dan kepercayaan kepada saudara untuk berkreasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan?

Para Pegawai menyatakan bahwa pimpinan kadang-kadang memberikan wewenang dan kepercayaan kepada bawahannya untuk berkreasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan". (Hasil wawancara dengan para pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, pada Tanggal 4 Juli 2019).

Hasil wawancara dengan para pegawai masih kurang dalam

memberikan kebebasan dan wewenang kepada bawahan. Sehingga hal tersebut mengakibatkan bawahan kurang mandiri dan menjadi rendah diri, serta membuat pegawai tidak mampu mengatasi dan mengambil keputusan apabila diantara mereka terdapat masalah dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Hasil observasi dengan Kepala Bidang bahwa pada dasarnya sangat menganjurkan para pegawai untuk bekerja atas inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan, adapun mengenai pendelegasian wewenang hal itu tidak bisa diberikan kepada semua pegawai, Kepala Bidang hanya memberikan sebagian kewenangan yang dimilikinya kepada unsur pimpinan saja.

2) Perasaan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan

Suasana hati atau perasaan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan berpengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap semangat kerja pegawai. Perasaan yang tenang dan tenteram dapat meningkatkan inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, dan pada akhirnya semangat kerja pegawai tersebut ditentukan pula oleh kemampuannya untuk dapat menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaannya tanpa ia harus selalu menunggu instruksi ataupun perintah dari pimpinan.

Secara umum perasaan para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh

pimpinannya adalah dijalankan dengan selalu senang, Bahkan yang menjawab tidak senang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya pun cukup tinggi.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang, diketahui bahwa memang ada sebagian kecil bawahannya yang tidak menyukai pekerjaannya, hal ini dikarenakan Kepala Bidang kesulitan dalam menempatkan semua pegawai sesuai dengan keinginan dan keahliannya masing-masing. Namun, sebagai pimpinan ia senantiasa berusaha agar para pegawai merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga lambat laun merekapun menjadi mahir dan terampil. (Tanggal 11 Juli 2019).

Berdasarkan wawancara di atas, dapat penulis simpulkan bahwa Kepala Bidang harus bisa Menempatkan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan kemampuannya serta mengupayakan pembinaan kepegawaian secara terpadu terus menerus karena peranan pegawai dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dengan ditunjang semangat kerja pegawai yang tinggi. Memberikan pengertian kepada semua pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang penulis kemukakan dalam bab-bab sebelumnya, maka penulis berkesimpulan bahwa pelaksanaan

motivasi dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kabupaten Bandung Barat, diketahui bahwa pelaksanaan prinsip-prinsip motivasi belum dilaksanakan secara optimal.

Permasalahan yang dihadapi oleh Kepala Bidang belum optimalnya pemberian motivasi kepada bawahannya ada beberapa faktor penghambat diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi, hal ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja pegawai didalam proses pelaksanaan pekerjaan, terutama yang berkaitan dengan usaha peningkatan semangat kerja pegawai.
2. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap peningkatan kemampuan pegawai, dalam hal pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan.
3. Kurangnya pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengembang-kan kemampuan dan keahlian dalam menunjang tugas sehari-hari.

Adapun upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala Bidang dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu dalam mengatasi berbagai hambatan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kepala Bidang senantiasa memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja

kepada semua pegawai yang berprestasi, baik berupa piagam atau pujian maka pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan

2. Kepala Bidang senantiasa memperhatikan kesejahteraan para pegawainya dengan memberikan insentif atau uang lembur dan bonus kepada pegawai yang melaksanakan tugas pekerjaan melebihi jam kerja atau lembur, tambahan gaji yang diberikan tersebut akan mampu memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya
3. Menempatkan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan kemampuannya serta mengupayakan pembinaan kepegawaian secara terpadu terus menerus karena peranan pegawai dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dengan ditunjang semangat kerja pegawai yang tinggi. Memberikan pengertian kepada semua pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab.

Berdasarkan kenyataan tersebut di atas, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu “Jika pelaksanaan motivasi oleh Kepala bidang berdasarkan prinsip-prinsip motivasi, maka semangat kerja pegawai Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu Satu

Pintu Kabupaten Bandung Barat meningkat” teruji kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto, 2009, Pengantar Reformasi Birokrasi Kepemimpinan, Pelayanan Publik, Penerbit Ikapi Yogyakarta.
- Ananta Lina, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern, Penerbit, Alfabeta, Bandung
- Handayani, Soewarno, 1997, Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen, cetakan kelima belas, Haji Mas Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, 1992, Manajemen, Kepegawaian, Mandar Maju, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 1992, Manajemen Personal, Ghalia Indonesia, Jakarta
- _____, 1989, Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, 2000, Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen, cetakan kelima, BPFE, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002 : 25, Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Cetakan ke empat belas, Haji Mas Agung, Jakarta

Silalahi, Ulbert, 2002, Studi Tentang Ilmu Administrasi, Cetakan Ke-empat, Sinar Baru Algesindo, Jakarta.

Siswanto, Bedjo, 2005, Manajemen Tenaga Kerja, Cetakan ke-tiga, Bina Aksara, Jakarta

Soegiyono, 2007, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung.

Thoha, Miftah, 2004, Kepemimpinan dalam Manajemen, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.