ABSTRAK

Berdasarkan hasil dan pengamatan peneliti yang dilakukan pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta, peneliti menemukan permasalahan rendahnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari indikator:

Kualitas kerja, pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta belum bisa memberikan kepastian waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Masalah tersebut diduga disebabkan pegawai membuat pilihan untuk bertindak, misalnya dalam penyelesaian pembuatan Izin Mendirikan Bangunan seharusnya pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta khususnya Bidang Tata Bangunan lebih cepat tanggap karena keluhan dari masyarakat penerbitan Izin Mendirikan Bangunan selalu terlambat sehingga masyarakat enggan membuat Izin Mendirikan Bangunan.

Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, sedangkan teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi non partisipan, wawancara, penyebaran angket yang disebarkan kepada 48 responden.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukan, bahwa terdapat pengaruh motivasicukup kuat terhadap kinerja pegawai, dan bisa dikatakan terdapat pengaruh yang positif. Pernyataan berikut, hipotesis konseptual mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai teruji.

Saran dari peneliti diantaranya Kepala Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakartaharus bisa lebih memotivasi bawahannya dalam bekerja, dalam arti bahwa dalam penempatan pegawai agar mereka lebih giat lagi dalam bekerja dan memberikan pengarahan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Serta berusaha mendekatkan diri dengan para pegawai sehingga terjalin suatu hubungan yang baik antar pegawai dengan pimpinan. Pimpinan juga harus lebih aktif mengawasi langsung perilaku, moral, sikap, gairah kerjadan kinerja bawahannya.

ABSTRACT

Based on research results and observations conducted at the Department of Human Settlements and Spatial Purwakarta Regency, researchers found poor employee performance issues. This can be seen from the indicators:

Quality of work, employees of the Department of Human Settlements and Spatial Purwakarta district can not provide certainty of time to accomplish tasks. The problem may be related to employee made the choice to act, for example, in the completion of manufacture of building permit should employees Office of Human Settlements and Spatial Purwakarta regency especially of Building Management more responsive because of complaints from the public issuance of building permit always late so that people are reluctant to make Permit building.

The obstacles encountered in the implementation of the motivation on the performance of employees in the Department of Human Settlements and Spatial Purwakarta Regency. The method used is descriptive analysis method, while the research techniques used are literature research and field studies that include non-participant observation, interviews, distribution of a questionnaire distributed to 48 respondents.

The conclusion that can be drawn based on the criteria of interpretation of the coefficient of determination indicates that there is a strong motivasicukup influence on employee performance, and it can be said there is a positive influence. The following statement, conceptual hypotheses regarding motivation on employee performance tested.

Suggestions of researchers including Head of Human Settlements and Spatial Purwakarta district could be more motivating subordinates in the work, in the sense that the staffing to make them more active in work and provide guidance on matters relating to employment. And trying to get closer to the employees so established a good relationship between employees with leadership. Leaders also need to be more actively supervise directly the behavior, morals, attitude, passion kerjadan performance of subordinates.

RINGKESAN

Dumasar kenging sarta paniten peneliti anu dipigawe dina Dines Cipta Karya sarta Tata Rohang Kabupaten Purwakarta, peneliti mendak masalah na kinerja pagawe. Perkawis ieu katembong ti indikator:

Kualitas damel, pagawe Dines Cipta Karya sarta Tata Rohang Kabupaten Purwakarta tacan tiasa mikeun kapastian wanci dina ngabereskeun pancen na. Masalah kasebat disangka jalaran pagawe midamel pilihan kanggo bertindak, contona dina penyelesaian pembuatan Widi Ngadegkeun Wangunan sakedahna pagawe Dines Cipta Karya sarta Tata Rohang Kabupaten Purwakarta hususna Widang Tata Wangunan langkung enggal tanggap margi kahumandeuar ti balarea penerbitan Widi Ngadegkeun Wangunan sok telat ku kituna balarea hoream midamel Widi Ngadegkeun Wangunan.

Tahanan-tahanan anu disanghareupan dina palaksanaan motivasi ka kinerja pagawe di Dines Cipta Karya sarta Tata Rohang Kabupaten Purwakarta. Padika panalungtikan anu dipake nyaeta padika deskriptif analisis,sedengkeun teknik panalungtikan anu dipake nyaeta panalungtikan kepustakaan sarta panalungtikan lapang anu ngawengku observasi non partisipan,wawancara,sumebarna angket anu disebarkeun ka 48 responden.

Kacindekan anu tiasa dicokot dumasar kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukeun, yen aya pangaruh motivasi anu cukup kiat ka kinerja pagawe, sarta tiasa disebutkeun aya pangaruh anu positip. Parnyataan katut,hipotesis konseptual ngeunaan motivasi ka kinerja pagawe teruj.

Bongbolongan ti peneliti diantarana Sirah Dines Cipta Karya sarta Tata Rohang Kabupaten Purwakarta kedah tiasa langkung ngamotivasi bawahanna dina didamel,dina hartos yen dina nempatkeun pagawe supados maranehanana langkung giat deui dina didamel sarta mikeun pengarahan ngeunaan perkawis-perkawis anu patali jeung pagawean. Sarta usaha ngaraketkeun diri kalawan para pagawe ku kituna terjalin hiji hubungan anu sae anteur pagawe kalawan pupuhu. Pupuhu oge kedah langkung aktip ngawaskeun langsung laku-lampah,moral,daweung,gairah damel sarta kinerja bawahannya .