**ABSTRAK**

 Berdasarkan hasil penjajagan dan pengamatan yang peneliti lakukan di Kantor Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung, peneliti menemukan permasalahan masih kurangnya pelaksanaan motivasi kepada pegawai yang dilakukan oleh Kepala Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung.

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kepustakaan dan lapangan yang meliputi : observasi non-partisipan, wawancara terstruktur dan penyebaran angket kepada 20 responden. Pada tahap analisis data menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi Rank Sperman dan Koefisien Determinasi.

 Berdasarkan pengujian statistik menunjukan adanya pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung sebesar 66,6%. Oleh karena itu pelaksanaan motivasi oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian perlu dilakukan agar prestasi kerja pegawai meningkat.

 Berdasarkan pengamatan dilapangan, peneliti menemukan masalah bahwa Kepala Bidang kurang menjalin komunikasi secara langsung kepada pegawainya, selain itu Kepala Bidang juga kurang memperhatikan aspirasi-aspirasi pegawainya, hal tersebut membuat pegawai merasa kurang dihargai oleh pimpinannya.

 Dari hasil pengujian statistik maupun pengamatan dilapangan, dapat disimpulkan bahwa Kepala Bidang tidak bisa memberi motivasi yang baik kepada pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya, padahal motivasi diperlukan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat membantu pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

 Saran-saran yang dapat peneliti berikan untuk tercapainya pelaksanaan motivasi sebagai mana diharapkan adalah sebagai berikut: 1) Kepala Bidang dapat lebih memperhatikan aspirasi maupun keluhan-keluhan para pegawainya. 2) Kepala Bidang sebaiknya menyempatkan diri untuk bersosialisasi dan berkomunikasi secara langsung kepada para pegawainya.

***ABSTRACT***

 *Based on the results of assessments and observations that researchers do in the Sub-Division Office of Public and Civil Service Department of Transportation Bandung, researchers found the problem was the lack of implementation of motivation to employees conducted by the Head of Civil Service Department of Transportation Bandung.*

 *This study aims to determine how much influence the motivation on the performance of employees in the Department of Transportation Bandung. The method used is descriptive analysis method with data collection techniques used are literature and field techniques which include: non-participant observation, structured interviews and distributing questionnaires to 20 respondents. At this stage of data analysis using simple linear regression, Spearman Rank correlation coefficient and coefficient of determination.*

 *Based on statistical tests showed the influence of motivation on work performance of employees Sub Division of General and Civil Service Department of Transportation Bandung was 66.6%. Therefore, implementation of motivation by the Head of Sub Division of General and Civil Service needs to be done in order to increase employee job performance.*

 *Based on field observations, researchers found the problem that the Head of less establish direct communication to its employees, in addition to the Head of too less attention to the aspirations of its employees, it makes employees feel underappreciated by its leaders.*

 *From the results of statistical tests and field observations, it can be concluded that the Head of Division can’t give a good motivation to its employees to do the job, but motivation is needed by employees to improve performance and can help the growth and development of the organization.*

 *Suggestions that can give researchers to implement the motivation as to which are expected are as follows: 1) Head of Division may pay more attention to the aspirations and grievances of its employees. 2) Head of Division should take the time to socialize and communicate directly to their employees.*

***RINGKESAN***

 *Dumasar kenging penjajagan sarta paniten anu peneliti pigawe di Kantor Sub Bagian Umum sarta Kepegawaian Dines Perhubungan Kota Bandung,peneliti mendak masalah kirangna keneh palaksanaan motivasi ka pagawe anu dipigawe ku Sirah Widang Kepegawaian Dines Perhubungan Kota Bandung.*

 *Panalungtikan ieu boga tujuan kanggo terang sabaraha ageung pangaruh motivasi ka prestasi damel pagawe di Dines Perhubungan Kota Bandung. Padika panalungtikan anu dipake nyaeta padika deskriptif analisis kalawan teknik pengumpulan data anu dipake nyaeta teknik kepustakaan sarta lapang anu ngawengku: observasi non-partisipan,wawancara terstruktur sarta sumebarna angket ka 20 responden. Dina babak analisis data ngagunakeun regresi linier sederhana,koefisien korelasi Rank Sperman sarta Koefisien Determinasi.*

 *Dumasar pengujian statistik nunjukeun kitu kaayaanana pangaruh antawis motivasi ka prestasi kerja pagawe Sub Bagian Umum sarta Kepegawaian Dines Perhubungan Kota Bandung sagede 66 ,6%. Ku margi eta palaksanaan motivasi ku Kepala Sub Bagian Umum sarta Kepegawaian peryogi dipigawe supados prestasi kerja pagawe nambihan.*

 *Dumasar paniten dilapangan,peneliti mendak masalah yen Kepala Bidang kirang menjalin komunikasi sacara langsung ka pagawe na,sajaba ti eta Kepala Bidang oge kirang nengetan aspirasi-aspirasi pagawe na, hal eta tiasa ngajadikeun pagawa ngarasa kirang dihargaan ku pupuhuna.*

 *Tina hasil tes statistik jeung observasi lapangan, bisa disimpulkeun yen Kapala Bidang teu bisa mere motivasi nu sae ka pagawena dina ngalaksanakeun pagaweannana, sedengkeun motivasi diperlukeun ku pagawé pikeun ningkatkeun pungsi gawéna sarta bisa mantuan tumuwuhna sarta perkembangan organisasi.*

 *Talatah-talatah anu tiasa peneliti pasihkeun kanggo kahontal na palaksanaan motivasi minangka manten diharepkeun nyaeta minangka berikut: 1) Kepala Bidang tiasa langkung nengetan aspirasi atawa keluhan-keluhan para pagawe na. 2) Kepala Bidang sasaena nyempatkeun diri kanggo sosialisasi sarta berkomunikasi sacara langsung ka para pagawe na ku kituna tiasa ngajalin hubungan anu sae sarta harmonis.*