**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT**

Raffy Asral Firdaus

NPM. 158010036

[raffyasralfirdaus@gmail.com](mailto:dini.juwita.lab@gmail.com)

Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung

**ABSTRAK**

Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu Kinerja Pegawai rendah. Hal ini diduga disebabkan oleh belum dijalankannya faktor-faktor Motivasi Kerja secara menyeluruh pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Povinsi Jawa Barat.

Pendekatan dalam penelitian ini tentang Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dilihat dari konteks kebijakan publik dan administrasi publik sebagai teori induknya untuk mengembangkan khasanah Ilmu Administrasi Publik.

Metode penelitian yang digunakan, metode *explanatory survey*. Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh Motivasi Kerja (X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang dimaksud untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 58,45%. Adapun pengaruh variabel variabel lain (ɛ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 41,55%. Sedangkan secara parsial, pengaruh Motivasi Kerja (X) yang teridiri dari tiga faktor terhadap Kinerja Pegawai (Y) dikemukakan sebagai berikut: Faktor Kebutuhan akan prestasi (X1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawi (Y) sebesar -4,41%, Faktor Kebutuhan akan Kekuasaan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 36,70%, Faktor Kebutuhan akan Berafiliasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 26,16. Dari ke tiga faktor Motivasi Kerja yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, yaitu Faktor Kebutuhan akan Kekuasaan (X2) yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Badan Perencanan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat sebesar 36,70.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat. Bahwa secara menyeluruh Motivasi Kerja telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan dimensi-dimensi Kinerja Pegawai.

***ABSTRACT***

*This research based on main problem, that is the low Employee Performance. This condition is predicted becaused of has not implemented factors of Work Motivation accros the board at the Secretariat of the Regional Development Planning Board of West Java Province.*

*The approach in this research on Work Motivation and Employee Performance is seen from the context of public policy and public administration as the parent theory to develop the repertoire of Public Administration Science.*

*The research method used, explanatory survey method. This method is used to explain the social phenomenon which in this case is used to examine the effect of Work Motivation (X) as independent variable to Employee Performance (Y) as dependent variable. This research uses quantitative analysis through Path Analysis method which is meant to know the effect of Job Motivation variable on Employee Performance at Secretariat of Regional Development Planning Board of West Java Province.*

*The results showed that simultaneously, the effect of Work Motivation (X) on Employee Performance (Y) 58.45%. The influence of other variable variables (ɛ) on Employee Performance (Y) of 41.55%. While the partial, the influence of Work Motivation (X) which consists of three factors to Employee Performance (Y) is stated as follows: Factor The need for achievement (X1) negatively affect Pegawi Performance (Y) of -4.41%, Factor Requirement will Power (X2) has a positive effect on Employee Performance (Y) of 36.70%, Affiliated Needs Factor (X3) has a positive effect on Employee Performance (Y) of 26.16. Of the three working motivation factors that give a partial dominant influence on Employee Performance, the Factor Requirement for Power (X2) which has a significant effect on Employee Performance (Y) at the Secretariat of Regional Development Planning Board of West Java Province of 36.70.*

*Researchers can conclude that Work Motivation positively and significantly influence on Employee Performance at Secretariat of Regional Development Planning Board of West Java Province. That overall Motivation Work has been implemented and executed in accordance with the dimensions of Employee Performance.*

**Daftar Pustaka**

Al-Rasjid, Harum. 1994, Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sebagai Sarana Statistika dalam Analisis Kausal. Bandung: LP3ES Fakultas Ekonomi UNPAD.

Alamsyah, Kamal. 2005, Perilaku Organisasi dalam Birokrasi Pemerintahan. Yogyakarta : CEPLAS dan Pustaka Raja.

Amstrong, M, 2004, *Performance Management*, Cet-1 Jakarta : Tugu Publisher.

Arikunto, Suharsimi, 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Yogyakarta : Rineka Cipta.

As’ad, 2005, Psikologi Industri, Jakarta : Liberty.

Dharma, Agus 2004. Manajemen Supervisi, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Davis dan Newstrom, 1985, Perilaku dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga.

Dye, Thomas R. 2002. *Understanding of Public Policy*. New Jersey :Prentice Hasll inc.

Harold, Koonzt. 1990. Management, Yogyakarta : Erlangga.

Harrits, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Salemba Empat.

Islamy, M. Irfan, 2004, Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara. Jakrta : Bumi Aksara.

Mahmudi. 2007. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Mahsun, Mohammad. 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Rosdakarya.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke tujuh, Bandung : PT. Rosdakarya.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2007, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung : Refika aditama.

Marwansyah dan Mukaram. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung

Marthis R.L. dan Jackson J.H, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Salemba Empat.

Nawawi, Hadari, 2003, Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Gajah Mada Universuty Press.

Nugroho, 2004, Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Edisi Kedua, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Rivai dan Basri, 2008, *Performance Appraisal* (sistem yang tepat waktu untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan, Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stepen P., 1998, Perilaku Organisasi, Edisi Kedelapan, New Jersey : Prentice Hall.

Sedarmayanti. 1995, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan I Bandung : Mizan.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke dua Bandung : Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2001. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta:Bina Aksara.

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugandi, 2011, Filsafat Administrasi, Jakarta : Gunung Agung.

Sugiyono, 1999, Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta.

Thomas C, Alewine, 2002, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia “Kinerja Performance”(Ed), Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja, Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.

Wahab, Solichim Abdul, 2008, Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara. Jakarta : Bumi Aksara.

Werther, B. William and Davis Keith, 1996. Personnerl Management and Human Resource. Ed 2, Singapore : McGraw-Hill Book Company.

Winardi, 2008, Motivasi pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta : RajaGrafindo Persada