

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BANDUNG

Oleh:
Ike Kusumawati *)

Abstract

This research based on main problem that is the low Employee Performance. This condition is predicted because of has not implemented of Work Motivation across the board at Secretariat of the Municipal Council of Bandung. The approach in this research about Work Motivation and Employee Performance from Public Policy and Public Administration as master theory to develop science area of public administration. Research method is explanatory survey descriptive. This method used to explain social phenomenon which in this case used to check influence of Work Motivation (X) as independent variable to Employee Performance (Y) as dependent variable. This research use quantitative analysis usage Path Analysis Method meant to know value of influence Work Motivation factors variable to Employee Performance at Secretariat of The Municipal Council of Bandung, either through simultan and also by parsial. Researcher can conclude that Work Motivation influential in positive and significance to Employee Job Effectiveness at Secretariat of The Municipal Council of Bandung. That across the board Work Motivation has been executed and implemented as according to Employee Performance factors.

Keywords: *public administration, work motivation, employee performance.*

A. Latar Belakang Penelitian

Parameter keberhasilan aparatur pemerintah dalam menjalankan tugasnya dapat diukur dari tingkat kuantitas dan kualitas dalam penyelesaian pekerjaan berdasarkan pada periode waktu yang telah ditentukan. Keberhasilan itu ditentukan pula oleh pengadaan sumber daya manusia yang handal sebagai perekat dan pendukung dalam melaksanakan setiap program kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemampuan sumber daya aparatur untuk mendorong hasil kerja yang optimal tidak hanya dengan sikap profesional, tetapi harus pula disertai dengan semangat kerja yang tinggi untuk mendorong hasil kerja yang memuaskan bagi semua pihak yang terlibat.

Upaya untuk mendorong semangat kerja aparatur, perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhinya, yaitu manusia sebagai faktor utama karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, status sosial serta kebutuhan lainnya. Di samping itu manusia juga bekerja, karena memiliki beberapa

kebutuhan yang perlu dipenuhi, sehingga memiliki keinginan untuk berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya. Keberhasilan organisasi tidak hanya semata-mata disebabkan organisasi telah memiliki anggota dengan kemampuan yang baik dan tinggi saja, tetapi juga dipengaruhi oleh kebutuhan dari anggota itu sendiri yang mendorongnya untuk bekerja dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara penuh. Dengan adanya kebutuhan tersebut, maka muncul kekuatan yang mendorong anggota untuk mengerahkan segala kemampuannya bagi pemenuhan kebutuhan yang disebut dengan motivasi kerja.

Motivasi kerja dimaksud adalah sebagai daya upaya atau kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar diri yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menanggapi suatu tugas. Mc Cormick

dalam Mangkunegara (2000: 94) menyatakan pendapatnya tentang motivasi kerja sebagai berikut: “Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Berdasarkan pemahaman di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan kondisi ataupun dorongan yang berpengaruh untuk membangkitkan keinginan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan demikian pemberian motivasi kepada pegawai dalam suatu organisasi diharapkan dapat mendorong pegawai bekerja lebih optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas dan tepat waktu yang disertai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Mahsun (2009: 25) pemahaman kinerja pegawai dikemukakan sebagai berikut: “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran kerja yang telah ditargetkan dan dicapai secara maksimal, termasuk kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2013 mempunyai tugas pokok, menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, penyelenggaraan kehumasan dan protokol lingkup DPRD dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung dipimpin oleh seorang Sekretaris. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung dibantu unit organisasi: Bagian Hukum dan Persidangan,

Bagian Umum, Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol serta Bagian Keuangan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung dalam usahanya untuk melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tata kerjanya mengalami berbagai hambatan, terutama yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai. Hal tersebut menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara tuntutan dengan kebutuhan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian awal, kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator masalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja pegawai masih rendah. Contohnya: pada Sub Bagian Rumah Tangga, keefektifan waktu dalam berkoordinasi dengan pihak ketiga (anggota DPRD) sebagai bagian dari pelaksanaan tugas pengelolaan makan-minum, kendaraan kantor dan pemeliharaan gedung kurang memuaskan. Waktu koordinasi seharusnya selesai dapat dilakukan setiap saat dan tepat dengan jangka waktu maksimum 1 hari, pada kenyataannya sering memerlukan waktu yang lebih lama hingga 1 minggu sehingga menyebabkan banyaknya keterlambatan dalam realisasi tugasnya.
2. Sikap kerja pegawai masih rendah. Contohnya pada Sub Bagian Hubungan Masyarakat, kemampuan berkomunikasi pegawai masih kurang, terutama dalam membuat publikasi dan dokumentasi kegiatan dewan. Pegawai kurang berkoordinasi dengan para pembantu teknis, akibatnya publikasi baru dapat dilakukan 2 sampai 3 minggu setelah kegiatan dewan, padahal seharusnya maksimal 1 minggu setelah kegiatan selesai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu rendahnya Kinerja Pegawai yang diduga

disebabkan oleh belum dijalankannya faktor-faktor Motivasi Kerja secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung?
2. Berapa besar pengaruh Motivasi Kerja yang ditentukan Faktor Kebutuhan akan prestasi, Faktor Kebutuhan akan kekuasaan dan Faktor Kebutuhan akan berafiliasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Menganalisis besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.
2. Mengembangkan konsep teori pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.
3. Menerapkan secara teoritis Motivasi Kerja dalam memecahkan masalah Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

D. Kerangka Berpikir

Motivasi merupakan salah satu atau faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan proses kerja agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Mc Clelland dalam Siagian (2001: 165) menjelaskan makna motivasi kerja sebagai berikut: "*Work Motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*". Pendapat tersebut mengandung arti bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Lebih lanjut Mc Clelland dalam Siagian (2001: 167)

mengemukakan faktor-faktor yang berperan untuk memotivasi pegawai, antara lain:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) meliputi dorongan untuk lebih unggul, lebih sukses, menyukai tantangan.
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) meliputi kebutuhan untuk menang, kompetisi dan harga diri (prestasi).
3. Kebutuhan akan berafiliasi (*need for affiliation*) meliputi persahabatan, kerjasama dan adanya hubungan timbal balik.

Teori kebutuhan di atas merupakan faktor yang akan mendukung motivasi pegawai dalam bekerja bila diterapkan pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja pegawai. berkaitan dengan kinerja pegawai, Mangkunegara (2000: 75) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

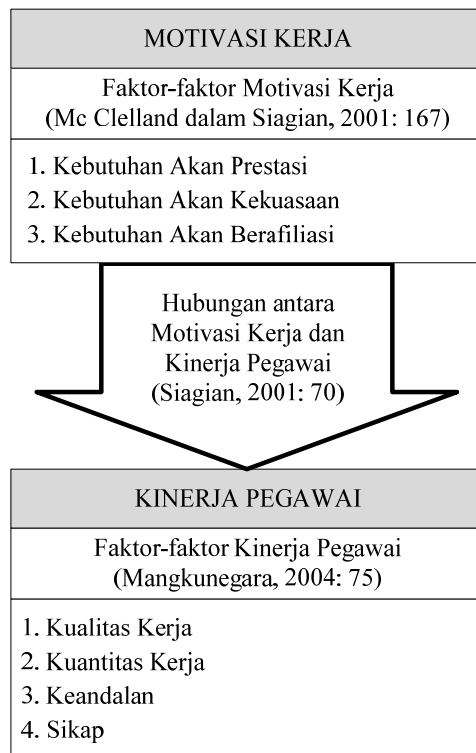
Pendapat di atas menjelaskan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja atau hasil kerja dari seorang atau sekelompok orang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja secara optimal dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Lebih lanjut Mangkunegara (2004: 75) menyatakan 4 (empat) faktor Kinerja Pegawai yang menjadi standar penilaian hasil kerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas Kerja meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra.
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap, yang meliputi sikap pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama terhadap perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dinyatakan bahwa faktor-faktor kinerja pegawai itu berkaitan dengan kualitas, kuantitas, keandalan dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasian.

Keempat faktor kinerja tersebut dapat dikatakan bertujuan untuk mengukur kinerja pada level individu. Setelah dijelaskan kerangka berpikir variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai menurut ahli, selanjutnya dikemukakan keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Menurut Siagian (2001: 70) mengemukakan bahwa: "Motivasi dengan kinerja merupakan konsep yang tidak dapat dipisahkan baik dalam manajemen ataupun administrasi di sebuah lembaga atau institusi. Biasanya di dalam proses kerja untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan faktor motivasi. Faktor motivasi tersebut biasanya muncul dari pimpinan, dengan kemampuan memimpin bawahan, pimpinan senantiasa mendorong atau memotivasi bawahan dengan berbagai bentuk baik dengan *reward* ataupun dengan *punishment*".

Pendapat di atas memberikan pemahaman, bahwa motivasi merupakan suatu upaya dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal guna mencapai sasaran dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk melihat hubungan keterkaitan variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Paradigma Berpikir tentang Motivasi Kerja
dan Kinerja Pegawai

E. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka berpikir di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Besarnya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.
2. Besarnya Motivasi Kerja yang ditentukan oleh Faktor Kebutuhan akan prestasi, Faktor Kebutuhan akan kekuasaan dan Faktor Kebutuhan akan berafiliasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Kota Bandung dengan jumlah responden 90 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu: (1) studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan; (2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke lapangan serta mencatat fenomena penting yang ada relevansinya dengan masalah yang sedang diteliti; (3) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab dengan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung; (4) Angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pernyataan secara tertulis kepada responden yang menjadi sampel, dalam hal ini pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

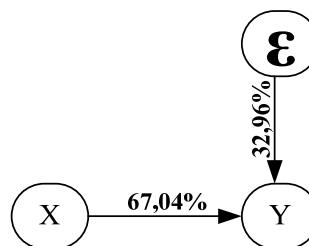
Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan koefisien alfa cronbach. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

G. Hasil Penelitian

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap angket telah menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r atau nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan dan mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel.

Penetapan Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai X_3 terhadap Y berdasarkan analisis jalur (*Path Analysis*)

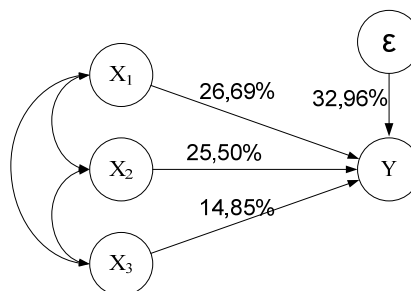
serta keterkaitannya dengan hipotesis penelitian yang dibangun sebelumnya, dirangkum pada gambar berikut ini:



Gambar 2

Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y

Gambar di atas memperlihatkan bahwa Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y sebesar 67,04%, sementara Pengaruh Langsung Variabel Lain (ϵ) terhadap Y sebesar 32,96%. Statistik uji yang digunakan adalah Statistik *F-Snedechor*. Hasilnya nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol ditolak (signifikan), yang berarti bahwa sedikitnya ada satu koefisien jalur yang berpengaruh secara signifikan. Adapaun pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X_1 sampai X_3 terhadap Y ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3

Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_3 terhadap Y

Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_3 sebagai Faktor-faktor Motivasi Kerja terhadap variabel Y Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Kesimpulan Analisis Statistik
Variabel Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Pegawai

Xi	t hitung	t tabel	Kesimpulan	Ket.
X ₁	8,193	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X ₂	6,234	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X ₃	5,128	1,671	HO Ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Analisis Penelitian 2015.

H. Pembahasan

Setelah diketahui hasil penelitian melalui analisis jalur (*Path Analysis*), maka selanjutnya dilakukan analisis tahapan pembahasan. Pembahasan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, juga membahas hasil pengujian hipotesis dengan mengungkapkan temuan-temuan yang akan dibahas, baik pembahasan secara langsung (simultan) maupun tidak langsung (parsial)

1. Pembahasan Simultan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 67,04%, artinya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ini menunjukkan pengaruh yang positif. Tingkat nilai tersebut memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja yang dilakukan berkaitan dengan rangkaian antara tata kerja satu dengan yang lainnya dari tahap satu ke tahap lainnya tentang pelaksanaan tugas telah sesuai dengan tujuan kerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil kerja yang dilakukan secara rutin oleh Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja telah memberikan makna penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

Hasil penelitian telah menunjukkan tingkat pelaksanaan tugas, di mana pimpinan dan pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan tugas masing-masing serta sesuai petunjuk teknis dan petunjuk

pelaksanaan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa pimpinan dan pegawai telah melaksanakan tugas secara bersama-sama dari mulai proses pelaksanaan tugas sampai dengan pencapaian tujuan yang telah dirumuskan secara bersama.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan bahwa Motivasi Kerja telah dijalankan dengan tepat, keberhasilan Motivasi Kerja ini telah sesuai dengan visi dan misi serta tujuan yang ingin dicapai oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Visi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung yaitu: Terwujudnya Pelayanan yang Prima dan Profesional dalam Membantu Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Melaksanakan Tugas, Fungsi dan Wewenang sebagai Unsur Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Misi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung yaitu: (1) Menyelenggarakan rapat-rapat alat kelengkapan dewan dan persidangan DPRD dalam melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang DPRD. (2) Menyusun dan mengatur jadwal kegiatan pimpinan dan anggota DPRD untuk mendukung peningkatan kapasitas anggota DPRD dalam melaksanakan tugas, fungsi dan kewenangan DPRD. (3) Memfasilitasi sarana dan prasarana serta peningkatan kapasitas anggota DPRD dalam melaksanakan tugas, fungsi dan kewenangan DPRD. (4) Melaksanakan tertib administrasi keuangan sesuai dengan peraturan dan ketentuan untuk mendukung peningkatan kapasitas anggota DPRD dalam melaksanakan tugas, fungsi dan kewenangan DPRD.

Berdasarkan visi dan misi di atas, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung menetapkan tujuan organisasi antara lain: (1) Meningkatnya Kinerja Pelayanan Tugas dan Fungsi DPRD Kota Bandung. (2) Terciptanya Tertib Administrasi dan Keuangan Sesuai Norma, Standar dan Ketentuan yang Berlaku. Berdasarkan tujuan organisasi tersebut maka sasaran yang telah dicapai oleh Sekretariat Dewan Perwakilan

Rakyat Daerah Kota Bandung yaitu: (1) Terwujudnya sinergitas penyelenggaraan pemerintahan daerah antara eksekutif dan legislatif. (2) Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan Kinerja Sekretariat DPRD Kota Bandung. (3) Terwujudnya Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.

Makna dari pelaksanaan Motivasi Kerja tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki peran penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai. Keberhasilan ini memberi pengaruh bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara penuh. Dengan demikian, pengaruh secara simultan menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

Setelah diketahui hasil secara langsung, maka di masa yang akan datang kelemahan-kelemahan yang berkaitan dengan peningkatan Kinerja Pegawai akan teratasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dikendalikan dan mengurangi permasalahan yang ada, sekaligus dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

2. Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji

Selain variabel yang dikaji di muka, banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk dikaji dan dibahas lebih lanjut di kemudian hari untuk memperkuat dan memperkokoh teori-teori yang telah dibahas dan dikembangkan dalam penelitian ini, pengaruh lain tersebut sebesar 32,96%. Variabel lain tersebut antara lain seperti: koordinasi, kompetensi, pengawasan, kepemimpinan, evaluasi dan lainnya.

Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk selanjutnya variabel luar ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel dengan multivarian. Penelitian lanjutan terhadap variabel luar ini akan mengembangkan

khasanah keilmuan di bidang kebijakan publik untuk memberi kontribusi lebih banyak pada berbagai variabel yang dikembangkan bagi peningkatan pemahaman terhadap berbagai segi, guna menambah manfaat dalam meningkatkan kemajuan institusi.

3. Pembahasan Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung

Pengaruh parsial Motivasi Kerja melalui Faktor Kebutuhan akan prestasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 26,69%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kebutuhan akan prestasi telah memberikan pengaruh yang cukup berarti pada Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Tingginya pengaruh Faktor Kebutuhan akan prestasi terhadap Kinerja Pegawai karena para pegawai telah bekerja dengan dorongan untuk lebih unggul dan lebih sukses serta sangat menyukai tantangan dalam melaksanakan berbagai tugas yang dihadapi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

Pengaruh parsial Motivasi Kerja melalui Faktor Kebutuhan akan kekuasaan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 25,50%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kebutuhan akan kekuasaan telah memberi makna positif pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Tingginya pengaruh Faktor Kebutuhan akan kekuasaan terhadap Kinerja Pegawai karena para pegawai telah mampu bekerja dengan persaingan tinggi karena menyangkut harga diri pegawai. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Faktor Kebutuhan akan kekuasaan untuk Motivasi Kerja telah dijalankan sepenuhnya oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

Pengaruh parsial Motivasi Kerja melalui Faktor Kebutuhan akan berafiliasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 14,85%. Hal ini menunjukkan

bahwa Faktor Kebutuhan akan berafiliasi telah memberi makna positif pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Tingginya pengaruh Faktor Kebutuhan akan berafiliasi terhadap kinerja pegawai ini karena para pegawai telah mampu bekerjasama dengan efektif antara unit kerja satu dengan unit kerja lainnya. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Faktor Kebutuhan akan berafiliasi untuk Motivasi Kerja telah dijalankan sepenuhnya oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitan tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Secara simultan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja merupakan variabel penting untuk memecahkan masalah Kinerja Pegawai agar pegawai dapat bekerja unggul, mampu berkompetisi dan bekerjasama dalam hubungan timbal balik antara satu dengan lainnya pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Namun masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.
2. Secara parsial faktor-faktor Motivasi Kerja yang terdiri dari 3 faktor, yaitu: Faktor Kebutuhan akan prestasi, Faktor Kebutuhan akan kekuasaan dan Faktor Kebutuhan akan berafiliasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Namun hasil penelitan menunjukkan variasi nilai yang tidak sama diantara faktor-faktor tersebut pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian bahwa faktor

Kebutuhan Akan Prestasi menunjukkan berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja pegawai. Adapun 2 faktor lainnya, yaitu faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan dan faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi juga telah menunjukkan pengaruh positif yang kuat, karena para pegawai telah mampu berkompetisi untuk menjaga harga diri pegawai serta adanya ikatan persahabatan dan kerjasama yang kuat diantara pegawai.

J. Saran-saran

Berdasarkan temuan penelitian, disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Saran Akademik:

- 1) Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi peningkatan ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan Pengembangan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, terutama yang terkait dengan variabel-variabel Motivasi Kerja.
- 2) Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik.

2. Saran Praktis:

- 1) Mengoptimalkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja khususnya ditinjau dari faktor-faktor kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan berafiliasi bagi peningkatan kinerja yang lebih baik.
- 2) Diusahakan dilakukan upaya-upaya perbaikan peningkatan motivasi kerja bagi peningkatan standar Kinerja Pegawai untuk meningkatkan hasil kerja agar memenuhi standar yang dibutuhkan.

3. Saran Kebijakan:

Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung membuat kebijakan yang akan mendukung motivasi kerja pegawai dengan cara memenuhi kebutuhan akan prestasi,

kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan berafiliasi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 2005. **Psikologi Industri**. Yogyakarta: Liberty.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. **Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dharma, Agus. 1985. **Manajemen Prestasi Kerja**. Jakarta: Rajawali.
- Gibson, James L., John M. Ivancevic, James H. Donnely. 1996. **Organizations (Organisasi dan Manajemen, Prilaku-Struktur-Proses)**. Terjemahan: Nunuk Adriani. Jakarta: Bina Putra.
- Handyaningrat, Soewarno. 1995. **Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Islamy, M. Irfan. 1994. **Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara**. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Kasim, M. 1994. **Analisis Kebijakan Negara**. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi. 2007. **Manajemen Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mahsun, Mohammad. 2009. **Pengukuran Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah dan Mukaram. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Moehariono. 2009. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazir, Mohammad. 2011. **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2009. **Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek (Manajemen Sumber Daya Islami)**. Jakarta: PT. Rajagrafindo Pesrsada.
- Samsudin, Sadili. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. **Metode Penelitian Survai**. Jakarta: LP3ES.
- Sugiono. 1992. **Metoda Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2006. **Kepemimpinan dan Manajemen**. Jakarta: Rineka Cipta.

Dokumen-dokumen

- Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2013 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung.
- Peraturan Walikota Bandung Nomor 299 Tahun 2013 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

*) *Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.*