

BAB I

PROGRAM PASCASARJANA

PENDAHULUAN

1.1. 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 ketidak sesuaian 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.

Kelengkapan data awal dari indikator masalah di atas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

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?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

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.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah keilmuan, khususnya Ilmu Kebijakan Publik yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan kepada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.



UNIVERSITAS PASUNDAN

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian secara luas mengenai konsep dan kajian hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam mendukung penelitian yang dilakukan dengan pembahasan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian yang mengkaji aspek dan faktor dari fungsi administrasi secara luas dikemukakan dalam bahasan di bawah ini.

2.1.1. Hasil Penelitian Jamaludin (2006)

Jamaludin (2006) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu Kinerja Pegawai rendah yang diduga disebabkan oleh motivasi dan pemberdayaan sumberdaya manusia belum dijalankan secara optimal pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Barat.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis dengan mendeskripsikan fenomena sosial yang tengah berlangsung, dalam mana peneliti mencermati pengaruh motivasi (variabel bebas) yang disimbolkan dengan (X) dan pemberdayaan sumberdaya manusia (variabel bebas) dengan simbol (Y), terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang disimbolkan dengan (Z). Penelitian ini juga menggunakan analisis kuantitatif melalui analisis

jalur (*path analysis*) dengan maksud, mengetahui besaran variabel pengaruh motivasi dan pemberdayaan sumberdaya manusia ini terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara keseluruhan motivasi dan pemberdayaan sumberdaya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Barat. Secara terperinci, prinsip motivasi (X), melalui prinsip partisipasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 0,7359 atau 73,59%, prinsip komunikasi (X2) berpengaruh pada kinerja pegawai (Z) sebesar 0,6459 atau 64,59%, prinsip mengakui andil bawahan (X3) berpengaruh pada kinerja pegawai (Z) sebesar 0,6257 atau 62,57%, prinsip pendelegasian wewenang (X4) berpengaruh pada kinerja pegawai (Z) sebesar 0,7280 atau 72,80% dan prinsip memberi perhatian (X5) berpengaruh pada kinerja pegawai (Z) sebesar 0,6901 atau 69,01%.

Hasil penelitian juga menunjukkan pemberdayaan sumberdaya manusia (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Barat. Hal ini dapat dilihat bahwa, prinsip mengembangkan visi bersama (Y1) berpengaruh pada kinerja pegawai (Z) sebesar 0,3597 atau 35,97%, prinsip mendidik (Y2) berpengaruh pada kinerja pegawai (Z) sebesar 0,3661 atau 36,61%, prinsip menyingkirkan rintangan (Y3) berpengaruh pada kinerja pegawai (Z) sebesar 0,5092 atau 50,92%, prinsip mengungkapkan (Y4) berpengaruh pada kinerja pegawai (Z) sebesar 0,3590 atau 35,90%, prinsip menyemangati (Y5) berpengaruh pada kinerja pegawai (Z) sebesar 0,3631 atau

36,31%, prinsip memperlengkapi (Y6) berpengaruh pada kinerja pegawai (Z) sebesar 0,1926 atau 19,26%, prinsip menilai (Y7) berpengaruh pada kinerja pegawai (Z) sebesar 0,2776 atau 27,76% dan prinsip mengharapkan (Y8) berpengaruh pada kinerja pegawai (Z) sebesar 0,2071 atau 20,71%.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa, prinsip motivasi dan prinsip pemberdayaan sumberdaya manusia belum dijalankan secara optimal di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Barat, padahal motivasi maupun pemberdayaan sumberdaya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Barat.

2.1.2. Hasil Penelitian Mira Maryani (2014)

Maryani (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Banjar. Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu rendahnya efektivitas kerja pegawai yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya faktor-faktor Motivasi Kerja secara menyeluruh pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Banjar.

Pendekatan dalam penelitian ini tentang Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja 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

Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Banjar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) 68,01%. Adapun pengaruh variabel lain (ϵ) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 31,99%. Sedangkan secara parsial, pengaruh Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari tiga faktor terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) dikemukakan sebagai berikut: Faktor Kebutuhan akan prestasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 25,53%, Faktor Kebutuhan akan kekuasaan (X_2) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 28,82%, Faktor Kebutuhan akan berafiliasi (X_3) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 13,66%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dari ke tiga faktor Motivasi Kerja yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, yaitu Faktor Kebutuhan akan kekuasaan (X_2). Adapun besaran pengaruh secara signifikan Faktor Kebutuhan akan kekuasaan (X_2) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Banjar sebesar 28,82%.

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

No.	Nama Peneliti/ Judul	Teori Penelitian Terdahulu	Teori yang digunakan peneliti	Persamaan/ Perbedaan
2.	Maryani (2014) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Banjar.	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor-faktor Motivasi Kerja (Mc Clelland dalam Siagian, 2001: 167) • Aspek-aspek Efektivitas Kerja Pegawai (Steers dalam Jamin, 1994: 172) 	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor-faktor Motivasi Kerja dari Mc Clelland dalam Siagian (2001: 167). • Faktor-faktor Kinerja Pegawai (Mangkunegara, 2004: 75). 	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama membahas motivasi kerja. • Variabel bebas berbeda. • Obyek penelitian berbeda.

Sumber: Diolah peneliti (2015).

Setelah memahami berbagai perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti, maka tampak tingkat keaslian penelitian ini, sehingga penelitian terdahulu menjadi daya dukung dan memberikan inspirasi bagi peneliti untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas dan orisinal.

2.1.4. Lingkup Administrasi Publik

Penjabaran lingkup Administrasi Publik dimaksudkan untuk memperkuat kajian teoritik yang berkaitan dengan pemahaman administrasi publik sebagai ciri bahwa tulisan ini membahas tentang kajian administrasi publik. Perkembangan administrasi publik mengalami perubahan dari waktu ke waktu sesuai dengan tuntutan kehidupan dan perkembangan kemajuan masyarakat yang dibarengi dengan perubahan paradigma berpikir. Menurut Pfifner (1975: 6) menyatakan bahwa: *“Public adminisration is a process concerned with carrying out public policied, encompassing innumerable skills an techniques large numbers of people”*. Pendapat tersebut menyatakan bahwa, administrasi publik

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

(1993: 33) bahwa *“the administration process is an integral part of political process of the nation”*. Dengan demikian proses administrasi sebagai proses politik merupakan bagian dari proses politik suatu bangsa. Hal ini bisa dipahami. karena berdasarkan perkembangan paradigma administrasi pada dasarnya administrasi publik itu berasal dari ilmu politik yang ditujukan agar proses kegiatan kenegaraan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kontek politik, administrasi publik sangat berperan dalam perumusan kebijakan negara. Hal ini dikemukakan oleh Henry Terjemahan Lontoh (1993: 33) yang menyebutkan bahwa: *“For the later of the twentieth century, the public bureaucracy has been the locus of public policy formulation and the major determinant of where this county is going”*. Pendapat tersebut menyatakan bahwa pada abad ke 20, birokrasi publik telah menjadi bagian dari kebijakan publik dan faktor penentu bagi proses peradaban yang sedang maju.

Administrasi publik telah dipandang sebagai bagian yang sama pentingnya dengan fungsi pelaksanaan kebijakan negara (*public policy implementation*). Birokrasi pemerintah telah menjadi wadah perumusan kebijakan negara dan penentu utama ke mana negara itu akan dituju. Pendapat tersebut di dukung oleh Gordon dalam Henry terjemahan Lontoh (1988: 21-22) yang menyatakan:

Birokrasi pemerintah semakin dituntut untuk menerapkan unsur-unsur efisiensi agar penggunaan sumber daya berlangsung secara optimal di sektor publik. Selain itu, dituntut adanya keahlian administratif sehingga dapat diwujudkan pemerintahan yang efisien atau dengan perkataan lain, pejabat dalam

administrasi pemerintah dapat ditingkatkan menjadi lebih profesional.

Berdasarkan pendapat di atas, sebaiknya birokrasi pemerintah melakukan tindakan efisien dalam penggunaan perangkat lunak maupun perangkat keras dan juga menempatkan orang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Menurut Gordon dalam Henry terjemahan Lontoh (1988: 6) menyatakan bahwa ciri dari:

Administrasi publik tercermin dari definisi dan individu yang bertindak sesuai dengan peranan dan jabatan sehubungan dengan pelaksanaan peraturan perundangan yang dikeluarkan oleh lembaga legislatif, eksekutif dan peradilan.

Pendapat tersebut secara implisit menganggap bahwa administrasi publik terlibat dalam seluruh proses kebijakan publik. Terminologi tentang kebijakan publik (*public policy*) itu sendiri menurut Wahab (1997: 2), bahwa **“kebijakan publik menggunakan istilah yang berbeda-beda, karena memang ada yang menggunakan terminologi *public policy* dengan istilah kebijakan publik dan ada pula yang menggunakan istilah kebijaksanaan publik”**. Tetapi tampaknya para ahli lebih banyak yang menggunakan istilah kebijakan publik. Istilah kebijakan mengarah kepada produk yang dikeluarkan oleh badan-badan publik yang bentuknya bisa berupa peraturan perundangan dan keputusan-keputusan, sedangkan kebijaksanaan lebih menitik beratkan kepada fleksibilitas sesuatu kebijakan. Adanya perbedaan pengertian tersebut sebenarnya karena munculnya dua konteks istilah yang berbeda, baik dalam konteks Indonesia maupun dalam konteks Inggris, sehingga mengembangkan pengertian dan makna yang berbeda dipahaminya.

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

Menurut Atmosudirdjo (1982: 9) memberikan definisi administrasi publik sebagai **“organisasi dan administrasi dari unit-unit organisasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan kenegaraan”**. Pendapat tersebut menyatakan bahwa organisasi dan administrasi dua sisi yang tidak dapat dipisahkan dalam pencapaian tujuan. Sedangkan Kristiadi (1994: 3) menyebutkan:

Tujuan kenegaraan sebagaimana dimaksud adalah upaya mewujudkan kesejahteraan rakyat melalui penyediaan berbagai barang-barang publik (*public goods*) dan memberikan pelayanan publik (*public service*).

Pendapat di atas, tampak bahwa tujuan negara di arahkan pada kesejahteraan rakyat dengan menyediakan fasilitas dan pelayanan yang prima pada masyarakat. Siagian (1994: 8) memberikan pengertian administrasi sebagai **“keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara”**.

Berdasarkan uraian di atas, jelaslah bahwa pendekatan administrasi publik Indonesia berhubungan dengan peranan birokrasi pemerintah, baik pada tingkat pusat maupun tingkat daerah. Pengaruh perilaku aparatur dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan publik akan mewarnai budaya organisasi birokrasi yang pada gilirannya akan berpengaruh pada tingkat kinerja birokrasi dalam sistem administrasi publik secara keseluruhan.

Pendekatan administrasi publik sebagaimana diuraikan di atas, sangat berhubungan dengan aparatur pemerintah sebagai pembuat kebijakan publik. Hal ini dinyatakan oleh Wahab (1997: 41) yang menyebutkan bahwa:

**F Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

birokrasi pemerintahan bukan saja melaksanakan kebijakan negara. tetapi juga berperan pula dalam merumuskan kebijakan. Peranan kembar yang dimainkan oleh birokrasi pemerintah tersebut. memberikan gambaran tentang pentingnya administrasi publik dalam proses politik.

Konteks di atas, secara praktis menyatakan bahwa tugas birokrasi pemerintah Indonesia merupakan sebagian saja dari fungsi administrasi publik, karena lebih banyak sebagai pelaksana (*the execution or implementation*) atas kebijakan yang telah ditetapkan oleh badan-badan politik melalui mekanisme dan proses politik dalam sistem Demokrasi Pancasila yang telah dianut selama kurun waktu setengah abad. Dalam konteks perumusan kebijakan, maka peran administrasi publik sebagaimana dikemukakan Presthus dalam Kristiadi (1994: 24) bahwa: ***“Public administration involves the implementation of public policy which has been determined by representative political bodies”***. Pendapat tersebut menyatakan bahwa administrasi publik menyangkut implementasi kebijakan publik yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.

Pernyataan Presthus di atas, mengindikasikan bahwa administrasi bukan sekedar melaksanakan kebijakan negara (*public policy*) melainkan juga terlibat dalam proses perumusan kebijakan negara dan penentuan tujuan serta cara-cara pencapaian tujuan negara tersebut. Dalam konteks ini, maka administrasi publik tidak hanya berkaitan dengan badan-badan eksekutif melainkan pula seluruh lembaga-lembaga negara dan gabungan antar lembaga tersebut satu sama lainnya.

Dengan demikian, perumusan kebijakan negara (*public policy*) yang semula merupakan fungsi politik telah menjadi fungsi administrasi publik.

Uraian di atas, menunjukkan bahwa administrasi publik yang dalam tingkat operasional dilakukan oleh birokrasi pemerintah memiliki peranan yang lebih besar karena banyak terlibat tidak hanya dalam tingkat implementasi kebijakan (*policy implementation*), tetapi terlibat pula dalam tingkat perumusan kebijakan (*policy formulation*) dan evaluasi kebijakan (*public policy evaluation*).

Peranan administrasi publik dalam proses politik, menurut Islamy (1994: 9) **“telah semakin dominan, yaitu terlibat dalam proses perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan negara”**. Dengan kata lain, administrasi publik tidak hanya memainkan peranan instrumental (*instrumental role*) saja melainkan juga aktif dalam peranan politik. Dengan demikian, perumusan kebijakan negara merupakan hal yang sangat penting dalam administrasi publik. Menurut White dalam Silalahi (1989: 17) menyebutkan bahwa: **“Public administration consists of all those operations having for their purpose the fulfill or enforcement of public policy”**. Pendapat tersebut menyatakan bahwa administrasi publik terdiri dari semua kegiatan untuk mencapai tujuan atau melaksanakan kebijakan.

Administrasi publik mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, diantaranya melaksanakan kebijakan publik dengan penuh kesungguhan. Pandangan yang sama dikemukakan oleh Piftner dan Presthus dalam Silalahi (1989: 18) yang menyebutkan bahwa: **“Public administration may be defined as the coordination of individuals and group efforts to carry out public policy”**.

Pendapat tersebut menyatakan bahwa administrasi publik kiranya dapat

dirumuskan sebagai sarana koordinasi dari individu-individu dan kelompok dalam melaksanakan kebijakan negara.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa tampak hubungan antara kebijakan administrasi publik dan kebijakan negara yang pada unsurnya dapat dilihat dari fungsinya. Menurut Silalahi (1989: 21) tingkat perumusan haluan negara meliputi:

1. **Tingkat kelembagaannya, sedangkan perumusan adalah mencanangkan dan menetapkan lembaga yang berperan sebagai perumusan kebijakan yang meliputi hal-hal sebagai berikut:**
 - a. **Mempunyai wewenang untuk menetapkan atau menentukan kebijakan yang harus diikuti oleh pemerintah.**
 - b. **Mempunyai wewenang untuk menyatakan kehendak publik dalam bentuk hukum.**
 - c. **Secara penuh memegang *political authority*.**
2. **Tingkat pelaksanaan haluan negara dalam pengertian administrasi negara mencakup tingkat pelaksanaan haluan negara dan sering disebut sebagai tingkat administrasi.**

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas sangatlah jelas bahwa terdapat hubungan antara kebijakan negara dengan administrasi publik dan keduanya berkaitan dengan politik, karena memang setiap kehendak politik masuk dalam kebijakan negara yang digariskan. Sedangkan di lain pihak, tingkat pelaksanaan kebijakan, yaitu birokrasi sebagai bagian dari administrasi publik juga aspirasinya masuk ke dalam penyusunan kebijakan negara.

Saat ini, para ahli administrasi publik tidak hanya secara tradisional mengartikan "*public administration*", semata-mata hanya bersifat kelembagaan seperti halnya negara. Tetapi telah meluas dalam kriteria hubungan antara lembaga dalam arti negara dengan kepentingan publik (*public interest*). Dengan

demikian dalam konsep demokrasi modern, menurut pemahaman Islamy (1994:

10) dikatakan sebagai berikut:

Kebijakan negara tidaklah hanya berisi cetusan pikiran atau pendapat para pejabat yang mewakili rakyat, tetapi opini publik (*public opinion*) juga mempunyai porsi yang sama besarnya untuk diisikan (*tercermin*) dalam kebijakan-kebijakan negara. Oleh karena itulah, maka kebijakan negara harus selalu berorientasi kepada kepentingan publik.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, tampak bahwa politik administrasi publik dan perumusan kebijakan negara masing-masing memiliki peran sendiri, tetapi satu sama lain sangat erat berkaitan dengan masalah-masalah kenegaraan. Selanjutnya Webster sebagaimana dikutip Wahab dalam Putra (2001: 81) merumuskan implementasi kebijakan sebagai berikut:

Implementasi kebijakan merupakan suatu proses pelaksanaan keputusan kebijakan (biasanya dalam bentuk Undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan, perintah eksekutif, atau dekrit presiden).

Implementasi kebijakan sebagai suatu tindakan melaksanakan keputusan negara, baik dalam bentuk undang-undang, peraturan, keputusan pengadilan, perintah presiden maupun dekrit presiden. Pemahaman lebih lanjut tentang pelaksanaan kebijakan dirumuskan oleh Udodji dalam Putra (2001: 79) menyatakan bahwa: *“The execution of policies is not more important than policy-making. Policy will remain dreams or blue prints file jackets unless they are implemented”*. Pendapat tersebut menyatakan bahwa pelaksanaan kebijakan adalah suatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting dari pembuatan kebijakan. Kebijakan-kebijakan hanya akan berupa impian atau rencana yang bagus, yang tersimpan dengan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan.

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

2.1.5. Lingkup Motivasi Kerja

Motivasi sangat berkaitan dengan sikap seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang positif dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Motivasi juga dapat menentukan tingkah laku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu pada suatu objek di mana orang tersebut beraktivitas. Oleh karena itu, motivasi merupakan suatu kondisi aktif dalam diri individu, sehingga pegawai atau karyawan dapat mengerahkan seluruh potensi dan kemampuan dalam dirinya untuk berinteraksi pada organisasi. Maslow dalam Thoha (2010: 247) mengemukakan definisi motivasi sebagai berikut: *“Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal”*. Pendapat tersebut mengandung arti bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya Siagian (1994: 128) mengemukakan pendapatnya mengenai motivasi, yaitu:

Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan ekonomis.

Pendapat di atas mengandung arti bahwa pimpinan dapat memberikan contoh terhadap bawahan dalam rangka memberikan dorongan agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Robbins terjemahan Udaya (1996: 166) menyatakan bahwa: **“Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikoordinasikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual”**.

Pemahaman lain mengenai motivasi juga dikemukakan oleh Gibson et al.

F Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

kebutuhan beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakekatnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Beberapa teori yang berhubungan dengan konsep kebutuhan tersebut antara lain Teori *Hierarki* Kebutuhan Maslow, Teori *Erg Alderfer*, Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Prestasi dari Mc Clelland.

Maslow dalam Thoha (2010: 22) secara umum mengemukakan hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. **Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan akan oksigen, pangan, perumahan dan kesehatan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling dasar.**
2. **Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.**
3. **Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.**
4. **Kebutuhan penghargaan diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.**
5. **Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk berpendapat dan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.**

Berdasarkan teori hirarki kebutuhan di atas dapat dipahami bahwa, seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, jika kebutuhan yang pertama telah dipenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Alderfer dari Universitas Yale merasa tidak puas dengan teori kebutuhan dari Maslow. Pada akhirnya pada tahun 1960 Alderfer mencoba mengembangkan

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

seperti: prestasi/keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan pengembangan diri.

2. Faktor *hygiene (dissatisfiers)* adalah rangkaian kondisi yang berhubungan dengan lingkungan tempat pegawai yang bersangkutan melaksanakan pekerjaannya (*job context*) atau faktor-faktor ekstrinsik. Faktor *hygiene* ini tidak berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, tetapi faktor *hygiene* berhubungan langsung dengan timbulnya ketidakpuasan kerja (*dissatisfier*). Contoh dari faktor-faktor ini seperti: gaji atau upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi organisasi, hubungan antar pribadi dan kualitas supervise.

Teori yang dikemukakan Herzberg di atas menyimpulkan bahwa terdapat dua kondisi atau situasi yang dapat mempengaruhi sikap atau perilaku seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu situasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja untuk kemudian disebut sebagai *motivator factor* dan situasi yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang disebut sebagai *hygiene factor*. Teori selanjutnya yaitu teori prestasi yang dikemukakan oleh Mc Clelland dalam Marwansyah dan Mukaram (2000: 159) yang beranggapan bahwa terdapat tiga kebutuhan manusia yang akan menentukan tingkah lakunya, yaitu: “**kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)**, **kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)** dan **kebutuhan akan keberhasilan (*need for achievement*)**”. Ketiga teori kebutuhan tersebut kemudian dijelaskan lebih lanjut oleh Mc Clelland dalam Marwansyah dan Mukaram (2000: 159) ke dalam 3 motif sebagai berikut:

1. **Motif kekuasaan merupakan kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain.**
2. **Motif afiliasi atau persahabatan merupakan kebutuhan untuk membina dan mempertahankan suatu hubungan persahabatan yang akrab dan hangat dengan orang lain.**
3. **Motif berprestasi merupakan kebutuhan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik.**

F Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan

Pendapat di atas mengemukakan bahwa dimensi-dimensi motivasi tersebut akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam bertindak. Dengan kata lain, konsekuensi dari perilaku seseorang pada situasi tertentu akan mempengaruhi perilakunya di masa yang akan datang. Selanjutnya, berkaitan dengan metode pelaksanaan motivasi, Hasibuan (2006: 149) membaginya ke dalam dua metode, yaitu:

1. **Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)**, adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan bintang jasa.
2. **Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)**, adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai sehingga produktif.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat diketahui bahwa penerapan motivasi dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu metode langsung dan metode tidak langsung. Menyimak beberapa pandangan yang dikemukakan di atas, dapat dikemukakan bahwa motivasi sesungguhnya merupakan suatu proses psikologis dari interaksi individu dengan lingkungannya yang mendorong seseorang untuk berbuat dan bertingkah laku dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang untuk mencapai kinerja.

2.1.6. Lingkup Kinerja Pegawai

Setiap organisasi dalam menjalankan fungsinya memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah dalam peningkatan kinerja. Hal yang paling strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah pegawai, yaitu individu-individu yang bekerja pada organisasi tersebut.

Hakekatnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu kinerja yang terbaik bagi kemajuan organisasi. Selain itu, kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor penting yang diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Kinerja ini perlu senantiasa diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan kinerja organisasi tempat pegawai tersebut bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Bernardin dan Russel (1993: 378) mendefinisikan *performance* sebagai berikut: "*Performance is defined as the record of outcome produced in a specified job function or activity during a specified time period*". Pendapat tersebut mengandung pengertian bahwa kinerja merupakan catatan mengenai

hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Selanjutnya Mangkunegara (2004: 76) mengemukakan bahwa: **“Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperlihatkan oleh setiap pegawai atas suatu pekerjaan yang menjadi tugas-tugas sebagai pegawai pada suatu organisasi atau tempat bekerja”**. Cara mengukurnya dengan melihat hasil akhir dari pekerjaan tersebut dalam bentuk perlakuan, kecakapan, sarana dan keterampilan spesifik yang terkait dengan tujuan organisasi yang mendorong timbulnya disiplin dan kualitas pelayanan dari para pegawainya.

Pengertian mengenai kinerja di atas, dapat diasumsikan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hal ini berarti, suatu kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan. Untuk melihat bagaimana kinerja ini bisa dihitung, maka perlu dilakukan penilaian atau evaluasi terhadap kinerja tersebut atau penilaian prestasi kerja atau *performance appraisal*.

Menurut Moehariono (2009: 60), menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai berikut:

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Pendapat di atas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Smith dalam Sedarmayanti (2001: 50) menyatakan bahwa *Performance* atau kinerja adalah **“Output drive from processes, human or other wise” (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses)**. Pemahaman tersebut dimaksudkan bahwa kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja, karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka upaya untuk mengadakan pengukuran atau penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal yang sangat penting.

Berbicara tentang Kinerja Pegawai, sangat erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang, sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau standar *performance* yang tepat. Dalam kaitan ini Strauss dalam Sedarmayanti (2001: 50-51) mengutarakan sebagai berikut:

Manager Expected to be held to standard of accountability and most managers prefer to have their established unambiguously, so they know where to carry out their energies. In effect, the standard established a target and at the end of the target periode (week, month or year) both manager and boss can compare the expected standard of performance with the actual level of achievement.

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

Kelima aspek di atas, merupakan standar umum mengukur kinerja pegawai pada berbagai institusi, baik pemerintah maupun swasta. Menurut Moehariono (2009: 61) melalui model mitra-*lawyer*, mengukur kinerja pegawai (individu) dipengaruhi oleh 4 faktor sebagai berikut:

1. **Harapan mengenai imbalan.**
2. **Dorongan.**
3. **Kemampuan.**
4. **Kebutuhan dan sifat.**
5. **Persepsi terhadap tugas.**
6. **Imbalan internal dan eksternal.**
7. **Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.**

Ketujuh faktor tersebut merupakan standar pengukuran kinerja seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggungjawab pegawai yang bersangkutan. Lebih lanjut Miner dalam Sudarmanto (2009: 12) mengemukakan 4 dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. **Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan dalam bekerja.**
2. **Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau keluaran.**
3. **Penggunaan waktu, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan keefektipan kerja.**
4. **Kerjasama, yaitu kemampuan bekerjasama dengan orang lain, saling memahami dan pengertian.**

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa dua hal di atas terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas dan kuantitas, sedangkan dua hal lainnya terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dan kerjasama. Keempat dimensi kinerja tersebut dapat dikatakan bertujuan untuk mengukur kinerja pada level individu. Berkaitan dengan organisasi di sektor

F Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, tetapi kenyataannya kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain di luar faktor personal seperti sistem, situasi, kepemimpinan atau kerja tim.

Penilaian kinerja itu perlu dilakukan di dalam setiap organisasi. Begitu pula dalam organisasi pemerintahan, penilaian kinerja sangat penting perannya, karena dari hasil penilaian kinerja tersebut akan dapat dijadikan landasan ataupun dasar untuk peningkatan pelayanan pemerintah terhadap masyarakat secara terus menerus. Di lain pihak, ukuran kinerja juga membantu masyarakat untuk mengevaluasi apakah tingkat pelayanan pemerintah setara dengan uang yang mereka keluarkan untuk pelayanan-pelayanan tersebut.

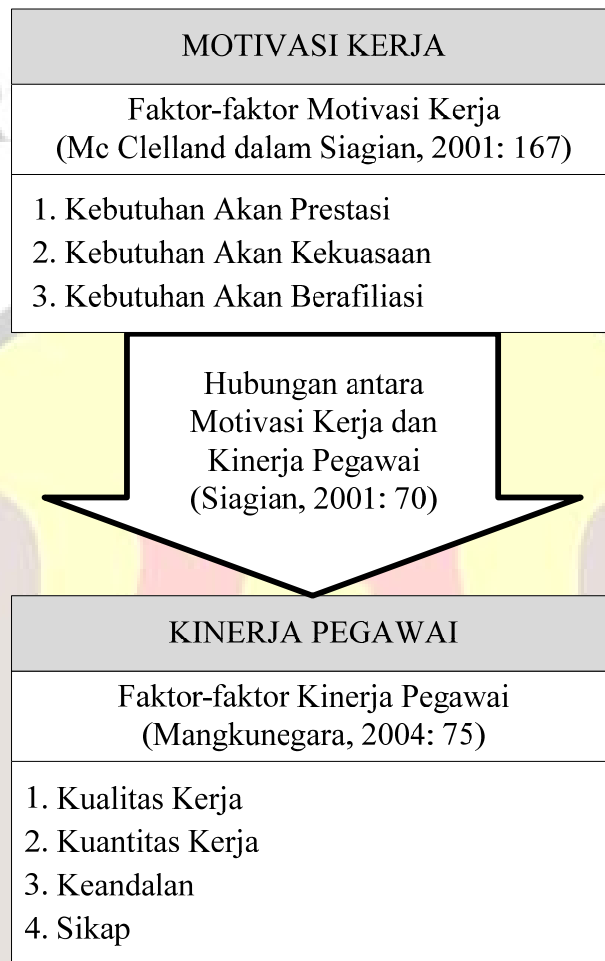
2.2. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang akan diuraikan pada bagian ini difokuskan pada arah penelitian serta untuk memilih referensi yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Dalam konteks ini, peneliti akan mengemukakan teori utama sebagai basis pemikiran untuk menjelaskan struktur hubungan antara faktor-faktor yang terlibat dalam kontelasi masalah Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

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

**F Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

**F Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**



Gambar 1

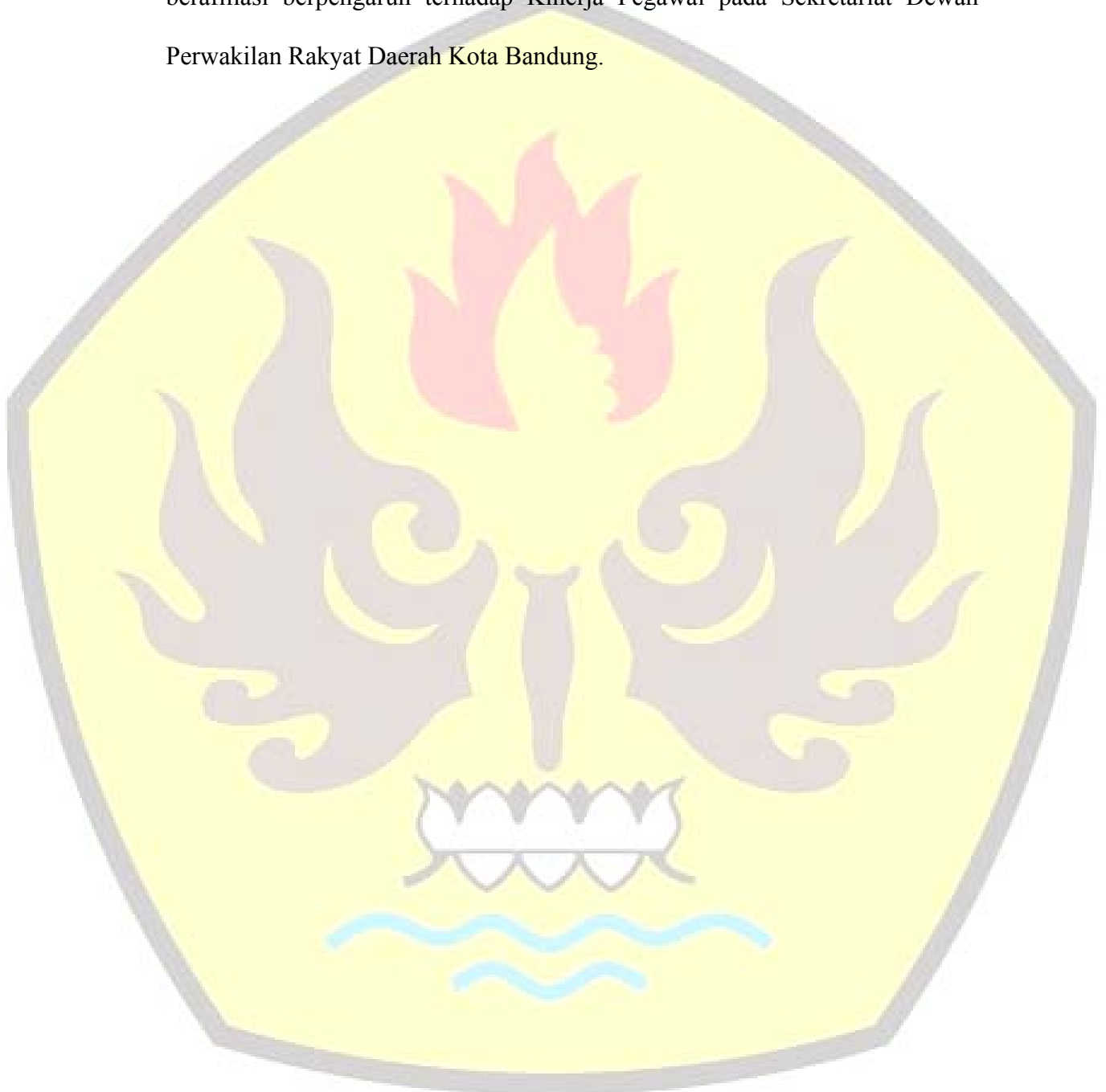
Paradigma Berpikir tentang Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

2.3. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka berpikir di atas, penulis mengajukan hipotesis utama 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.



UNIVERSITAS PASUNDAN

BAB III

PROGRAM PASCASARJANA

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Obyek penelitian merupakan wilayah atau daerah penelitian di mana peneliti melakukan penelitian. Objek penelitian dilakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Untuk lengkapnya uraian objek penelitian ini dibahas dalam paragraf dibawah ini.

3.1.1. Gambaran Umum tentang Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 03 tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 10 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung sebagai implementasi PERPPU Nomor 03 Tahun 2005 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Kedudukan Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD yang dipimpin oleh seorang Sekretaris yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Sekretaris DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi

DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai ketentuan dan kemampuan keuangan daerah. Dalam menjalankan tugas pokok tersebut, Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD.
- b. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD.
- c. Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD.
- d. Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya membawahkan beberapa unit organisasi sebagai berikut:

1. Bagian Hukum dan Persidangan

Bagian Hukum dan Persidangan dipimpin oleh Kepala Bagian dengan tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok Sekretaris DPRD lingkup hukum dan persidangan serta dokumentasi. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Bagian Hukum dan Persidangan mempunyai fungsi:

- a) Penyusunan rencana dan program lingkup perundangundangan, persidangan dan dokumentasi.
- b) Penyusunan petunjuk teknis lingkup perundangundangan, persidangan dan dokumentasi.
- c) Pelaksanaan lingkup perundang-undangan, persidangan dan dokumentasi.

- d) Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas lingkup perundang-undangan, persidangan dan dokumentasi.
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bagian Hukum dan Persidangan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya membawahkan: Sub Bagian Perundang-undangan dan Dokumentasi serta Sub Bagian Persidangan.

2. Bagian Umum

Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Bagian, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok Sekretaris DPRD lingkup umum. Bagian Umum mempunyai fungsi:

- a) Penyusunan rencana dan program lingkup tata usaha dan rumah tangga.
- b) Penyusunan petunjuk teknis lingkup tata usaha, dan rumah tangga.
- c) Pelaksanaan kegiatan tata usaha dan rumah tangga.
- d) Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan lingkup tata usaha dan rumah tangga.
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bagian Umum dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya membawahkan: Sub Bagian Tata Usaha dan Sub Bagian Rumah Tangga.

3. Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol

Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol dipimpin oleh Kepala Bagian, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok Sekretaris DPRD

lingkup Hubungan Masyarakat dan Protokol. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol mempunyai fungsi:

- a) Penyusunan rencana dan program lingkup Hubungan Masyarakat dan Protokol.
- b) Penyusunan petunjuk teknis lingkup Hubungan Masyarakat dan Protokol.
- c) Pelaksanaan kegiatan Hubungan Masyarakat dan Protokol.
- d) Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Hubungan Masyarakat dan Protokol.
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya membawahkan: Sub Bagian Hubungan Masyarakat dan Sub Bagian Protokol.

4. Bagian Keuangan

Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Bagian, melaksanakan sebagian tugas pokok Sekretaris DPRD lingkup keuangan. Bagian Keuangan mempunyai fungsi:

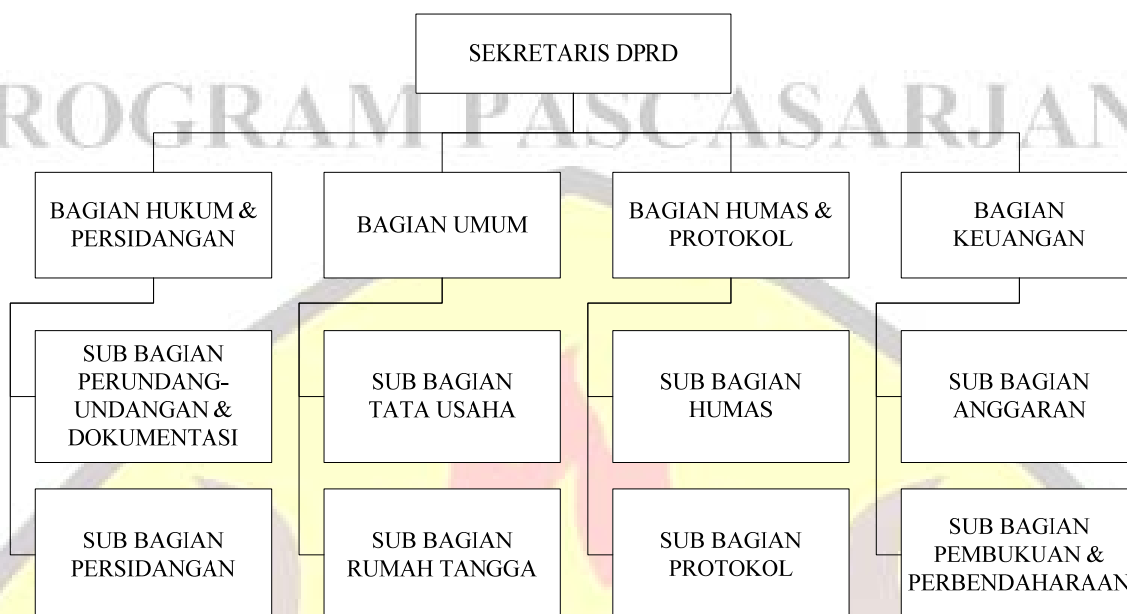
- a) Penyusunan program dan rencana kerja lingkup anggaran, perbendaharaan dan pembukuan.
- b) Penyusunan petunjuk teknis lingkup anggaran, perbendaharaan dan pembukuan.

- c) Pelaksanaan lingkup pengadministrasian anggaran, perbendaharaan dan pembukuan.
- d) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup anggaran, perbendaharaan dan pembukuan.
- e) Pelaksanaan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bagian Keuangan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya membawahkan: Sub Bagian Anggaran dan Sub Bagian Perbendaharaan dan Pembukuan.

3.1.2. Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung secara keseluruhan memiliki struktur organisasi yang menggambarkan seluruh bagian dari unit-unit kerja antara satu dengan yang lainnya saling terkait. Adapun struktur organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung beserta unit kerja yang dibawahinya dapat dilihat pada bagan struktur berikut ini:



Sumber: Sekretariat DPRD Kota Bandung (2015).

Gambar 2

Struktur Organisasi

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung

3.1.3. Karakteristik Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung

Jumlah keseluruhan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung sebanyak 91 orang pegawai. Jumlah tersebut tersebar pada ke dalam masing-masing unit organisasi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung dengan rincian, 1 orang Sekretaris, 28 orang pada Bagian Umum, 17 orang pada Bagian Keuangan, 22 orang pada Bagian Humas dan Protokol serta 23 orang pada Bagian Hukum dan Persidangan.

Kelengkapan lebih lanjut yang menjelaskan gambaran umum mengenai karakteristik pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung, yang terkait dengan identitas pegawai meliputi nama pegawai, NIP,

pangkat, golongan dan jabatan secara rinci dapat dilihat pada lampiran bagian karakteristik pegawai.

3.1.4. Gambaran Umum Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung

Gambaran umum mengenai kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung dikemukakan berdasarkan pencapaian sasaran kerja yang ditetapkan pada rencana strategis. Pencapaian kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung tahun 2014 yang terkait dengan pelaksanaan tugas pokoknya dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 3

Pencapaian Indikator Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung Tahun 2014

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan dalam rangka memfasilitasi setiap kegiatan Pimpinan dan Anggota DPRD Kota Bandung.	1. Persentase pemenuhan sarana dan prasarana.	80	67,99	84.99%
		2. Persentase fasilitasi rapat-rapat dewan tepat waktu.	100	100	100%
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan fasilitasi aspirasi masyarakat kepada dewan	Persentase keluhan/pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti	100	100	100%
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan fasilitasi aspirasi masyarakat kepada dewan	1. Nilai hasil evaluasi AKIP	50	51,15	102,3%
		2. Persentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	100	100	100%

Sumber: Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung (2015).

Indikator kinerja pemenuhan sarana dan prasarana ditargetkan sebesar 80% karena pemenuhan sarana dan prasarana antara perencanaan dengan realisasi pelaksanaan ada perbedaan kebutuhan mengingat dalam perjalanannya ada perubahan dari rencana awal tetapi pada prinsipnya tidak menjadikan terganggunya pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. Indikator kinerja fasilitasi rapat-rapat dewan tepat waktu terdiri dari 15 kegiatan rapat. Dari 15 kegiatan rapat tersebut, Rapat Paripurna merupakan forum rapat tertinggi anggota DPRD dalam pengambilan keputusan yang dipimpin oleh Ketua/Wakil Ketua DPRD. Sehingga target untuk indikator kinerja fasilitasi rapat-rapat dewan tepat waktu sebesar 100%.

Indikator kinerja keluhan/pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti ditargetkan sebesar 100% dengan asumsi bahwa semua aspirasi pasti tersampaikan kepada Dewan untuk dibahas lebih lanjut. Untuk indikator kinerja nilai hasil evaluasi AKIP ditargetkan agar mendapatkan nilai 50, hal ini dikarenakan belum diketahuinya standar penilaian yang diterapkan oleh Inspektorat Kota Bandung sebagai SKPD pelaksana penilaian. Namun demikian target pada tahun 2014 ini ternyata dapat terlampaui dikarenakan perolehan nilai AKIP 51,15, artinya di atas target yang ditetapkan meskipun hal ini belum dapat dibanggakan mengingat standar penilaian yang belum diketahui.

Indikator kinerja temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti ditargetkan sebesar 100% dengan asumsi bahwa semua temuan atau koreksi yang dilakukan

oleh instansi pemeriksa (BPK/Inpektorat) harus ditindak lanjuti guna perbaikan di masa yang akan datang.

3.2. Metode dan Desain Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Pemilihan metode ini didasarkan pertimbangan bahwa metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris di lapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh, hal ini didasarkan pada pendapat Singarimbun (1982: 4) yang menyatakan bahwa “penelitian *explanatory* (penjelasan) atau *confirmatory* riset menyoroiti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis atau *testing research* yang telah dirumuskan sebelumnya”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka metode *explanatory survey* metode yang berkaitan dengan menyoroiti hubungan atau pengaruh variabel-variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dikemukakan pada uraian sebelumnya. Dengan demikian selain menggambarkan potret terhadap obyek yang dikaji, juga menjelaskan hubungan-hubungan dari beberapa variabel, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi maupun implikasi.

Berdasarkan metode penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey*, yaitu penelitian yang

menyoroti hubungan atau pengaruh antara variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.2.2. Desain Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode tertentu. Penerapan metode tersebut dalam praktek penelitian diperlukan desain penelitian yang sesuai dengan kondisi dan situasi penelitian. Menurut Nazir (2011: 99) “Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian”. Dengan demikian jelas terlihat bahwa proses penelitian terdiri dari perencanaan penelitian dan pelaksanaan penelitian atau proses operasional penelitian.

Perencanaan penelitian, desainnya dimulai dengan mengadakan penyelidikan dan evaluasi terhadap penelitian yang sudah dikerjakan dan diketahui dalam memecahkan masalah. Sedangkan pelaksanaan penelitian meliputi proses membuat percobaan atau pengamatan serta memilih pengukuran-pengukuran variabel, memilih prosedur dan teknik sampling, alat-alat untuk mengumpulkan data kemudian membuat *coding*, *editing* dan memproses data yang dikumpulkan.

3.3. Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

3.3.1. Variabel Penelitian

Penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi Kerja sebagai Variabel Bebas (X) meliputi 3 faktor, yaitu: Faktor Kebutuhan akan prestasi, Faktor Kebutuhan akan kekuasaan dan Faktor Kebutuhan akan berafiliasi. Adapun Kinerja Pegawai sebagai Variabel Terikat (Y) yang meliputi 4 faktor, yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Keandalan dan Sikap.

3.3.2. Operasional Variabel Penelitian

Pemahaman operasional variabel secara mendalam, dikemukakan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X), yaitu pemberian dorongan oleh pimpinan yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.
2. Variabel Kinerja Pegawai (Y), yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Selanjutnya secara keseluruhan variabel yang akan dioperasionalkan dalam penelitian ini selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

F Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan

F Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan

Tabel 6

Populasi Sasaran (Responden) N = 90

No.	Unit Kerja	Jumlah (Orang)
1.	Bagian Hukum dan Persidangan	28
2.	Bagian Umum	28
3.	Bagian Humas dan Protokol	18
4.	Bagian Keuangan	16
	Jumlah	90

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.
2. Studi lapangan, yaitu studi pengumpulan data yang langsung terjun ke lapangan dengan cara sebagai berikut:
 - a. 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.
 - b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab dengan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

c. 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. Angket yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, artinya setiap alternatif jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tinggal memilih mana yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Penjaringan jawaban responden menggunakan kuesioner dengan teknik *Rating Scale*, yaitu melalui pengukuran pada tingkat skala ordinal atau berjenjang dengan kategori pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7

Bobot Nilai Pernyataan

No	Pernyataan	Bobot Nilai	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju (SS).	5	1
2.	Setuju (S).	4	2
3.	Netral (N).	3	3
4.	Tidak Setuju (TS).	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS).	1	5

Sumber: Dari Likert, diolah Peneliti (2015).

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum angket digunakan untuk pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas melalui *Construc Validity* dan reabilitas melalui *Internal Consistency-test*.

Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan memiliki error pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subyek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya. Dengan demikian secara keseluruhan alat tes yang bersangkutan akan menghasilkan varian error yang kecil pula. Ukuran dari validitas ditentukan oleh tingkat hubungan atau tingkat keeratan (korelasi) antara item-item yang ada dengan jumlah skornya. Secara operasional uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total. Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi *Product Moment Pearson* (Soepono dalam Iskandar, 2004: 65) sebagai berikut:

1. Penentuan nilai korelasi (r)

Untuk menentukan nilai korelasi, digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{yx} = \frac{N \sum_{h=1}^n X_{ih} Y_{jh} - \sum_{h=1}^n X_{ih} \sum_{h=1}^n Y_{jh}}{\sqrt{\left[N \sum_{h=1}^n (X_{ih})^2 - \left(\sum_{h=1}^n X_{ih} \right)^2 \right] \left[n \sum_{h=1}^n (Y_{jh})^2 - \left(\sum_{h=1}^n Y_{jh} \right)^2 \right]}} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

r_{yx} : Koefisien validitas yang dicari.

X : Skor yang diperoleh subyek dalam setiap item.

Y : Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item.

N : Jumlah Subyek.

2. Kaidah Keputusan

Nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan tingkat α tertentu dan derajat bebas sebesar $n-2$. Kaidah keputusan sebagai berikut:

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan valid.

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan tidak valid.

Untuk menguji validitas setiap item, skor-skor yang ada pada item yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor item dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap item dapat diketahui dengan pasti item-item manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi item-item dimaksud.

Pengujian reliabilitas bertujuan mengetahui keandalan alat ukur yang digunakan. Keandalan ini menunjukkan ketepatan dan homogenitas angket yang digunakan sebagai alat ukur. Metoda yang digunakan untuk menguji reliabilitas (keandalan) alat ukur pada penelitian ini digunakan *interval consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) dengan model matematisnya sebagai berikut:

$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$, di mana: r_i = reliabilitas dan r_b = korelasi antara belahan ganjil dan

belahan genap. Selanjutnya untuk menghitung koefisien reliabilitas, Cronbach dalam Soehartono (2000: 86) menyarankan penggunaan koefisien *alpha*.

Koefisien *alpha* ini dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \dots \dots (2)$$

Dimana: α = Reliabilitas Instrument

k = Banya butir pernyataan

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat reliabilitas suatu instrument ditentukan berdasarkan pedoman interpretasi nilai berdasarkan koefisien reliabilitas sebagai berikut:

+0,90 - +1,00 : luar biasa bagus/luar biasa reliabel

+0,85 - +0,88 : sangat bagus/sangat reliabel

+0,80 - +0,84 : bagus/reliabel

+0,70 - +0,79 : cukup reliabel

Kurang dari 0,70 : kurang reliabel

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui uji statistik, setelah data dikumpulkan melalui angket penelitian. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

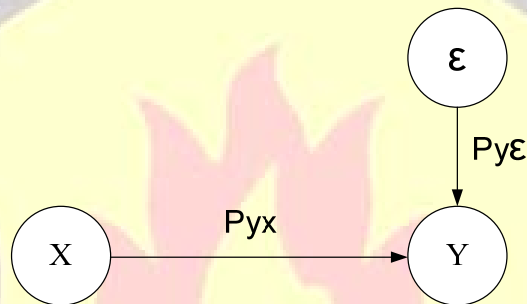
Analisis data yang dipergunakan berdasarkan pedoman tabulasi data dengan standar sebagai berikut:

1. Nilai Indeks Minimum, yaitu skor minimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
2. Nilai Indeks Maksimum, yaitu skor maksimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
3. Jenjang *Range*, yaitu jenjang *Range* yang diinginkan untuk katagori yang diberikan terdiri dari tingkat: sangat rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Range, ialah selisih antara nilai indeks maksimum dikurangi nilai indeks minimum.

PROGRAM PASCASARJANA

Selanjutnya sesuai hipotesis yang diajukan, maka diagram jalur secara simultan dapat dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 3

Diagram Jalur Pengaruh Simultan Variabel X terhadap Y

Keterangan:

- X = Motivasi Kerja
- Y = Kinerja Pegawai
- P_{yx} = Pengaruh X terhadap Y
- $P_{y\epsilon}$ = Koefisien Jalur residu ke Y
- ϵ = Epsilon

Gambar di atas, merupakan diagram simultan dari analisis jalur. Sementara itu diagram parsialnya dikemukakan sebagai berikut:

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

3. Kekeliruan Pengukuran.
4. Komponen yang sifatnya tidak bisa diramalkan.

Berdasarkan gambar korelasi antara variabel X ke Y dapat dilihat besarnya koefisien jalur antara variabel bebas dengan variabel terikat X_1 , X_2 dan X_3 ke Y. Menurut data yang sudah tersusun, tahap selanjutnya menentukan total skor untuk masing-masing variabel, karena skor merupakan data yang terbentuk ordinal. Untuk keperluan perhitungan selanjutnya data tersebut perlu ditransformasikan ke dalam bentuk data interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval*. Setelah itu nilai-nilai skor untuk variabel diakumulasikan dan tahap akhir dilakukan perhitungan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Pengaruh variabel penyebab $Py_{X_1X_1}$, $Py_{X_2X_2}$ dan $Py_{X_3X_3}$ terhadap Y diperlihatkan oleh besar parameter strukturnya ($Py_{X_iX_i}$). Besarnya pengaruh variabel $Py_{X_1X_1}$, $Py_{X_2X_2}$ dan $Py_{X_3X_3}$ terhadap Y ditentukan dengan modifikasi dari persamaan fungsi (1).

Untuk menentukan nilai koefisien Py_{X_i} , menurut Al Rasjid (1994: 23) dapat dipergunakan persamaan fungsi sebagai berikut:

$$Py_{X_1} = \sum_{i=1} CR_{ii} r_{yx_i} \dots \dots (3)$$

Keterangan:

CR_{ii} : Unsur pada baris ke-i dan kolom ke-i dari matriks invers korelasi r_{yx_i} .

Pengaruh variabel lainnya dapat ditentukan melalui rumus (Al-Rasjid, 1994: 23) sebagai berikut:

$$P_{xy_1} = \sqrt{1 - R^2_{yx_1}} \dots\dots(4)$$

dalam hal ini:

$$R^2_{yx_1} = \sum P_{yx_i} r_{yx_1} \dots\dots (5)$$

Berdasarkan pengaruh langsung setiap variabel bebas diperlihatkan oleh besarnya koefisien jalur.

3.8. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap, yaitu secara simultan dan parsial. Pengujian secara simultan dilakukan berdasarkan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Tentukan hipotesis statistik yang akan diuji:

$$H_0 : \rho_{yx_1} \dots \rho_{yx_k} = 0$$

$$H_1 : \text{sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{yx_1} \neq 0, 1 = 1, 2, \dots, k$$

2. Tentukan statistik uji yang akan digunakan:

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k \rho_{yx_i} r_{yx_i}}{k(1 - \sum_{i=1}^k \rho_{yx_i} r_{yx_i})} \dots\dots (6)$$

atau

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)} \dots\dots (7)$$

3. Adapun kriteria ujinya adalah sebagai berikut:

Statistik uji di atas mengikuti distribusi F-Snedecor dengan derajat bebas $v_1=k$

dan $v_2=n-k-1$. Kriteria uji, ditolak jika $F > F_{\alpha}(k, n-k-1)$ diperoleh dari tabel

distribusi F dengan $\alpha = 5\%$, derajat bebasnya, $db_1 = k$, dan $db_2 = n-k-1$.

Sedangkan pengujian secara parsial dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Tentukan hipotesis statistik yang akan diuji:

$$H_0 \rho_{yx1} = 0 \text{ melawan } H_1 \rho_{yx1} \neq 0$$

2. Tentukan statistik uji yang akan digunakan:

$$t_i = \frac{\rho_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1-R^2)CR_{ii}}{n-k-1}}} ; i = 1, 2, \dots, k \quad \dots \dots (8)$$

3. Adapun kriteria ujinya adalah:

Jika nilai $t_i > t_{\alpha/2(n-k-1)}$ dimana $t_{\alpha/2(n-k-1)}$ adalah nilai t kritis tabel, maka uji hipotesis H_0 tersebut ditolak atau uji tersebut adalah signifikan atau koefisien jalur tersebut signifikan.

4. Membuat kesimpulan.

3.9. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung di Jalan Aceh Nomor 36 Bandung. Pelaksanaan penelitian direncanakan selama 6 (enam) bulan dari September 2015 sampai dengan Februari 2016 dengan jeda selama 1 bulan pada desember 2015. Adapun rincian mengenai jadwal penelitian, dikemukakan sebagai berikut:

BAB IV

PROGRAM PASCASARJANA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini merupakan data penelitian yang diolah secara faktual dari responden melalui angket penelitian sebagai sumber data yang langsung didapatkan dari anggota populasi. Hasil penelitian ini terdiri dari beberapa pokok bahasan, yaitu pengolahan uji validitas dan reliabilitas angket, deskripsi setiap unsur dan faktor serta hasil uji hipotesis yang meliputi penetapan koefisien dan pengaruh simultan maupun parsial.

4.1.1. Identitas Responden

Sebagaimana telah dicantumkan dalam Bab III tabel 6 Populasi Sasaran atau Responden, yaitu para pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 90 orang.

Jumlah responden tersebut dianalisis melalui perhitungan persentase dan koefisien korelasi untuk melihat hubungan antar faktor dari variabel-variabel yang telah dijadikan teori utama dalam kerangka pemikiran dan juga untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan di muka. Selanjutnya setelah dibahas hubungan antar langkah pada setiap variabel yang dimulai dari X_1 sampai dengan X_3 , dilanjutkan dengan pembahasan pengaruh Variabel X_1 sampai dengan X_3 (X) terhadap (Y).

4.1.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas sangat penting dalam pengujian instrumen sebagai alat dalam penelitian ini, uji validitas menilai sejauhmana instrumen yang digunakan telah sah untuk mengukur variabel, dan uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat kehandalan instrumen penelitian.

4.1.2.1. Uji Validitas

Angket penelitian disusun dalam dua kelompok sesuai dengan banyaknya variabel penelitian. Jumlah item keseluruhan adalah 21 item pernyataan. Angket yang digunakan dalam mengukur variabel, terdiri dari variabel Motivasi Kerja (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Variabel Motivasi Kerja (X) dibagi menjadi tiga faktor, yaitu faktor Kebutuhan Akan Prestasi (X_1), faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan (X_2) dan faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi (X_3). Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terbagi ke dalam empat faktor, yaitu faktor Kualitas Kerja (Y_1), faktor Kuantitas Kerja (Y_2), faktor Keandalan (Y_3) dan faktor Sikap (Y_4). Semua pernyataan angket diukur dalam skala ordinal dan disusun dalam bentuk skala Likert.

Pengujian instrumen penelitian sangat penting dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan, karena pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan, baik ditinjau dari segi kesahihan/validitasnya maupun dari segi keterandalannya. Menurut Sugiono (1999: 109) “sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika instrumen

penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Sebuah instrumen dapat dikatakan sahih apabila dapat mengukur apa yang diukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen penelitian mampu mengukur variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 1998: 131). Adapun alat pengujian yang dipakai pada penelitian adalah rumus korelasi *Product Moment Pearson* seperti yang telah dikemukakan pada Bab III persamaan (1).

Untuk menguji validitas setiap item, skor-skor yang ada pada item yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor item dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap item dapat diketahui dengan pasti item-item manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi item-item dimaksud. Pengujian terhadap item dapat dilakukan dengan mengkorelasikan item dengan skor total pada faktor. Hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi Kerja (X) adalah sebagai berikut:

Tabel 8

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Item	R	Rtabel	Keputusan
1	0,7631	0,1946	Valid
2	0,8020	0,1946	Valid
3	0,8060	0,1946	Valid
4	0,7759	0,1946	Valid
5	0,2200	0,1946	Valid
6	0,7627	0,1946	Valid
7	0,7518	0,1946	Valid
8	0,2208	0,1946	Valid
9	0,7973	0,1946	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Uji validitas untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) yang terdiri dari 12 item pernyataan menyatakan bahwa semua item pernyataan valid. Hasil perhitungan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	R	Rtabel	Keputusan
10	0,1975	0,1946	Valid
11	0,2000	0,1946	Valid
12	0,4419	0,1946	Valid
13	0,2088	0,1946	Valid
14	0,7081	0,1946	Valid
15	0,8261	0,1946	Valid
16	0,7753	0,1946	Valid
17	0,6936	0,1946	Valid
18	0,7587	0,1946	Valid
19	0,8145	0,1946	Valid
20	0,3662	0,1946	Valid
21	0,6109	0,1946	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

F Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan

Untuk menghitung koefisien reliabilitas, Cronbach (1951) dalam Soehartono (2000: 86) menyarankan penggunaan koefisien *alpha*: “suatu koefisien reliabilitas yang disebut koefisien *alpha*. Koefisien *alpha* ini dihitung dengan menggunakan rumus yang dikemukakan pada Bab III persamaan (2).

Berdasarkan hasil perhitungan data dengan menggunakan rumus tersebut, maka diperoleh keputusan koefisien reliabilitas dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No. Resp	Total Skor Pernyataan Nomor Ganjil	Total Skor Pernyataan Nomor Genap
1	37	32
2	36	35
3	35	33
4	42	34
5	49	46
6	41	37
7	42	35
8	42	37
9	43	37
10	40	41
11	42	36
12	36	39
13	39	36
14	42	38
15	44	40
16	42	37
17	41	42
18	46	46
19	43	41
20	37	43
21	38	38
22	37	32
23	36	35
24	35	33

No. Resp	Total Skor Pernyataan Nomor Ganjil	Total Skor Pernyataan Nomor Genap
25	42	34
26	49	46
27	41	37
28	42	35
29	42	37
30	43	37
31	40	41
32	42	36
33	36	39
34	39	36
35	42	38
36	44	40
37	42	37
38	41	42
39	46	46
40	43	41
41	37	43
42	38	38
43	37	32
44	36	35
45	35	33
46	42	34
47	51	46
48	41	37
49	42	35
50	42	37
51	43	37
52	40	41
53	42	36
54	36	39
55	39	37
56	42	41
57	44	40
58	42	37
59	41	43
60	46	46
61	43	41
62	37	43
63	40	38
64	39	32
65	38	35

**F Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

+0,70 - +0,79 : cukup reliabel

Kurang dari 0,70 : kurang reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel. Keputusan reliabel ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur seluruh item dari variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai sebagaimana telah dioperasionalkan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalannya atau kekonsistennannya.

4.1.3. Penetapan Koefisien Korelasi

Setelah diketahui dan didapatkan data hasil penelitian dari para responden dengan cara menghitungnya. Kemudian dijelaskan berdasarkan faktor-faktor yang dibahas dalam faktor-faktor penelitian dan dilakukan pembahasan berdasarkan Gambar pada Bab III yang telah dibahas di muka dengan menetapkan koefisien:

X_1 = Faktor Kebutuhan Akan Prestasi.

X_2 = Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan.

X_3 = Faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi.

r_x = Koefisien Korelasi.

P_{yx} = Pengaruh X terhadap Y

$P_{y\epsilon}$ = Koefisien Jalur residu ke Y

Kemudian dengan menggunakan persamaan (1), diperoleh matrik korelasi, antara X_1 , X_2 dan X_3 .

$$r_{yx} = \frac{N \sum_{h=1}^n X_{ih} Y_{jh} - \sum_{h=1}^n X_{ih} \sum_{h=1}^n Y_{jh}}{\sqrt{\left[N \sum_{h=1}^n (X_{ih})^2 - \left(\sum_{h=1}^n X_{ih} \right)^2 \right] \left[n \sum_{h=1}^n (Y_{jh})^2 - \left(\sum_{h=1}^n Y_{jh} \right)^2 \right]}}$$

Selanjutnya berdasarkan rumusan di atas dapat dijelaskan matriks korelasi dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 11

Matrik Korelasi X₁ hingga X₃

	X ₁	X ₂	X ₃
X ₁	1,000	0,309	0,028
X ₂	0,309	1,000	0,460
X ₃	0,028	0,460	1,000

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

Selanjutnya diperlihatkan matriks invers korelasi, setelah dihitung sedemikian rupa dengan menggunakan rumus korelasi diperoleh hasil hitungan seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12

Invers Matrik Korelasi X₁ hingga X₃

	X ₁	X ₂	X ₃
X ₁	1,201	-0,366	0,102
X ₂	-0,366	1,465	-0,687
X ₃	0,102	-0,687	1,339

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

4.1.4. Deskripsi Faktor-faktor Motivasi kerja (X)

Gambaran mengenai Motivasi Kerja tercermin dari hasil jawaban responden yang diukur melalui tiga faktor, sebagaimana telah ditetapkan dalam kerangka pikir yang dikemukakan di muka sesuai pendapat ahli. Selanjutnya masing-masing faktor dari Motivasi Kerja tersebut memiliki indikator-indikator yang akan dinilai oleh responden dalam bentuk jawaban terhadap pernyataan angket yang berkaitan dengan ke tiga faktor Motivasi Kerja tersebut.

Pernyataan yang harus dijawab responden mengenai Motivasi Kerja terdiri dari 9 item, yaitu setiap faktor Motivasi Kerja terdiri dari 3 item pernyataan. Hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja tersebut disajikan dalam bentuk tabel frekuensi pada masing-masing item pernyataan berikut penjelasannya.

a. Motivasi Kerja Mengacu pada Faktor Kebutuhan Akan Prestasi (X_1)

Faktor Kebutuhan Akan Prestasi menjelaskan bahwa Motivasi Kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung harus dilakukan melalui indikator: Unggul dalam bekerja, Sukses bekerja dan Menyukai tantangan. Untuk melihat hasil penelitian dari komponen ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13

Frekuensi Faktor Kebutuhan Akan Prestasi

No	Pernyataan Responden	Unggul dalam bekerja		Sukses bekerja		Menyukai tantangan	
		Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%
1.	Sangat Setuju	27	30,00	0	0,00	9	10,00
2.	Setuju	30	33,33	24	26,67	39	43,33
3.	Netral	24	26,67	22	24,44	42	46,67
4.	Tidak Setuju	9	10,00	31	34,44	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00	13	14,44	0	0,00
Jumlah		90	100,00	90	100,00	90	100,00

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja harus mengacu pada Faktor Kebutuhan Akan Prestasi (X_1) dengan indikator meliputi: Unggul dalam bekerja, Sukses bekerja dan Menyukai tantangan. Masing-masing indikator dijelaskan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut.

Indikator Unggul dalam bekerja memperlihatkan pernyataan setuju dan sangat setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 33,33% dan pernyataan sangat setuju menunjukkan besaran angka 30,00%. Sedangkan sisanya menunjukkan angka yang lebih kecil, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Unggul dalam bekerja telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kebutuhan Akan Prestasi.

Indikator Sukses bekerja memperlihatkan pernyataan tidak setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan tidak setuju menunjukkan besaran angka 34,44%. Sedangkan sisanya memilih jawaban yang

lebih bervariasi, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Sukses bekerja telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kebutuhan Akan Prestasi.

Indikator Menyukai tantangan memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 43,33%. Sedangkan sisanya lebih bervariasi jawabannya, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Menyukai tantangan telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kebutuhan Akan Prestasi.

Tabel 14

Skor Faktor Kebutuhan Akan Prestasi

No. Pernyataan	Fi					Xi					Fi xXi					Fi.Xi
	SS	S	N	TS	STS	5	4	3	2	1	135	120	72	18	0	
1	27	30	24	9	0	5	4	3	2	1	135	120	72	18	0	345
2	0	24	22	31	13	1	2	3	4	5	0	48	66	124	65	303
3	9	39	42	0	0	5	4	3	2	1	45	156	126	0	0	327
Jumlah															975	
Kriteria										Antara Sedang Menuju Tinggi						

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

Perhitungan secara keseluruhan dari Faktor Kebutuhan Akan Prestasi, dengan jumlah responden 90 orang, maka jumlah nilai ideal untuk seluruh item pernyataan yang berjumlah 3 dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Tinggi (ST) 90 Responden x 3 item x 5 1350

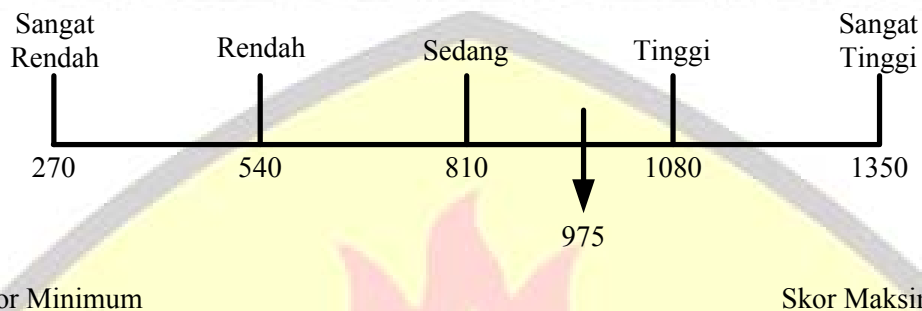
Tinggi (T) 90 Responden x 3 item x 4 1080

Sedang 90 Responden x 3 item x 3 810

Rendah (R) 90 Responden x 3 item x 2 540

Sangat Rendah (SR) 90 Responden x 3 item x 1 270

Garis Kontinum (kuartil) Faktor Kebutuhan Akan Prestasi (X_1) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 6

Tahapan Kuartil Faktor Kebutuhan Akan Prestasi

Penilaian terhadap Faktor Kebutuhan Akan Prestasi menghasilkan skor sebesar 975 dan terletak pada interval Sedang menuju Tinggi. Jadi Faktor Kebutuhan Akan Prestasi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung menurut responden berada pada posisi sedang menuju tinggi.

b. Motivasi Kerja Mengacu pada Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan (X_2)

Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan menjelaskan bahwa Motivasi Kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung harus dilakukan melalui indikator: Mampu bersaing, Memiliki kompetisi dan Memiliki prestasi. Untuk melihat hasil penelitian dari komponen ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15

Frekuensi Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan

No	Pernyataan Responden	Mampu bersaing		Memiliki kompetisi		Memiliki prestasi	
		Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%
1.	Sangat Setuju	21	23,33	0	0,00	17	18,89
2.	Setuju	61	67,78	12	13,33	57	63,33
3.	Netral	8	8,89	51	56,67	16	17,78
4.	Tidak Setuju	0	0,00	4	4,44	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00	23	25,56	0	0,00
Jumlah		90	100	90	100	90	100

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja harus mengacu pada Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan (X_2) dengan indikator meliputi: Mampu bersaing, Memiliki kompetisi dan Memiliki prestasi. Masing-masing indikator dijelaskan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut.

Indikator Mampu bersaing memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 67,78%. Sedangkan sisanya menunjukkan besaran angka yang lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Mampu bersaing telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan.

Indikator Memiliki kompetisi memperlihatkan pernyataan netral berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan netral menunjukkan besaran angka 56,67%. Sedangkan sisanya menunjukkan besaran angka bervariasi dan lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Memiliki kompetisi

belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan.

Indikator Memiliki prestasi memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 63,33%. Sedangkan sisanya lebih bervariasi dan menunjukkan besaran yang lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Memiliki prestasi telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan.

Tabel 16

Skor Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan

No. Pernyataan	Fi					Xi					Fi x Xi					Fi.Xi
	SS	S	N	TS	STS	5	4	3	2	1						
4	21	61	8	0	0	5	4	3	2	1	105	244	24	0	0	373
5	0	12	51	4	23	5	4	3	2	1	0	48	153	8	23	232
6	17	57	16	0	0	5	4	3	2	1	85	228	48	0	0	361
Jumlah															966	
Kriteria											Antara Sedang menuju Tinggi					

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

Penilaian untuk Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan, dengan jumlah responden 90 orang, maka jumlah nilai ideal untuk seluruh item pernyataan yang berjumlah 3 dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Tinggi (ST) 90 Responden x 3 item x 5 1350

Tinggi (T) 90 Responden x 3 item x 4 1080

Sedang 90 Responden x 3 item x 3 810

Rendah (R) 90 Responden x 3 item x 2 540

Sangat Rendah (SR) 90 Responden x 3 item x 1 270

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

Tabel 17

Frekuensi Faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi

No	Pernyataan Responden	Kedekatan personal		Adanya kerjasama		Saling membantu	
		Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%
1.	Sangat Setuju	39	43,33	22	24,44	22	24,44
2.	Setuju	30	33,33	24	26,67	42	46,67
3.	Netral	12	13,33	20	22,22	13	14,44
4.	Tidak Setuju	9	10,00	14	15,56	9	10,00
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00	10	11,11	4	4,44
Jumlah		90	100	90	100	90	100

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja harus mengacu pada Faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi (X_3) dengan indikator meliputi: Kedekatan personal, Adanya kerjasama dan Saling membantu. Masing-masing indikator dijelaskan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut.

Indikator Kedekatan personal memperlihatkan pernyataan sangat setuju dan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan sangat setuju menunjukkan besaran angka 43,33% dan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 33,33%. Sedangkan sisanya lebih bervariasi dan lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Kedekatan personal telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi.

Indikator Adanya kerjasama memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 26,67%. Sedangkan sisanya memilih jawaban yang lebih bervariasi

dan lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Adanya kerjasama telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi.

Indikator Saling membantu memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 46,67%. Sedangkan sisanya menunjukkan besaran angka bervariasi dan lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Saling membantu telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi.

Tabel 18

Skor Faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi

No. Pernyataan	Fi					Xi					Fi x Xi					Fi.Xi
	SS	S	N	TS	STS	5	4	3	2	1						
7	39	30	12	9	0	5	4	3	2	1	195	120	36	18	0	369
8	22	25	20	13	10	5	4	3	2	1	110	100	60	26	10	306
9	22	42	13	9	4	5	4	3	2	1	110	168	39	18	4	339
Jumlah															1014	
Kriteria										Antara Sedang menuju Tinggi						

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

Penilaian untuk Faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi, dengan jumlah responden 90 orang, maka jumlah nilai ideal untuk seluruh item pernyataan yang berjumlah 3 dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Tinggi (ST) 90 Responden x 3 item x 5 1350

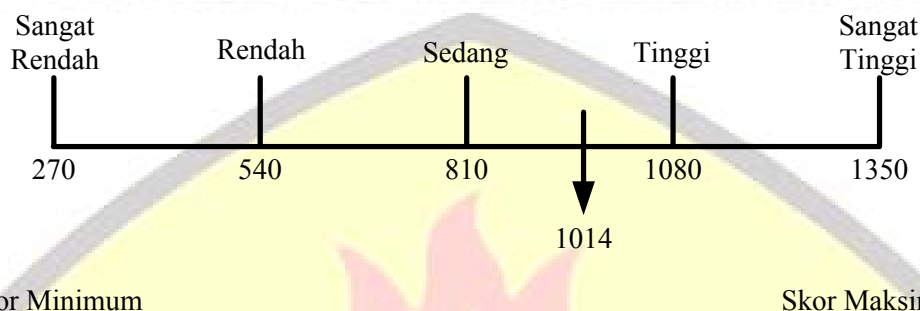
Tinggi (T) 90 Responden x 3 item x 4 1080

Sedang 90 Responden x 3 item x 3 810

Rendah (R) 90 Responden x 3 item x 2 540

Sangat Rendah (SR) 90 Responden x 3 item x 1 270

Garis Kontinum (kuartil) Faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi (X_3) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 8

Tahapan Kuartil Faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi

Penilaian terhadap Faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi menghasilkan skor sebesar 1014 dan terletak pada interval sedang menuju tinggi. Jadi Faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung menurut responden sedang menuju tinggi.

4.1.5. Deskripsi Faktor-faktor Kinerja Pegawai (Y)

Gambaran mengenai Kinerja Pegawai tercermin dari hasil jawaban responden yang diukur melalui empat faktor. Masing-masing faktor memiliki indikator-indikator yang akan dinilai oleh responden dalam bentuk jawaban dari pernyataan yang berkaitan dengan ke empat faktor penilaian Kinerja Pegawai tersebut.

Pernyataan yang harus dijawab responden mengenai Kinerja Pegawai terdiri 12 item, yaitu setiap faktor penilaian terdiri dari 3 item pernyataan. Hasil pengolahan data Kinerja Pegawai tersebut disajikan dalam tabel frekuensi masing-masing item pernyataan berikut dengan penjelasannya.

a. Kinerja Pegawai Mengacu pada Faktor Kualitas Kerja(Y_1)

Faktor Kualitas Kerja menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung harus dilakukan melalui indikator: Ketepatan kerja, Ketelitian kerja dan Mutu kerja. Untuk melihat hasil penelitian dari faktor ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19
Frekuensi Faktor Kualitas Kerja

No	Pernyataan Responden	Ketepatan kerja		Ketelitian kerja		Mutu kerja	
		Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%
1.	Sangat Setuju	26	28,89	17	18,89	22	24,44
2.	Setuju	60	66,67	46	51,11	28	31,11
3.	Netral	4	4,44	21	23,33	25	27,78
4.	Tidak Setuju	0	0,00	6	6,67	15	16,67
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jumlah		90	100	90	100	90	100

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai harus mengacu pada Faktor Kualitas Kerja (Y_1) dengan indikator meliputi: Ketepatan kerja, Ketelitian kerja dan Mutu kerja. Masing-masing indikator dijelaskan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut.

Indikator Ketepatan kerja memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 66,67%. Sedangkan sisanya bervariasi dengan angka yang lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Ketepatan kerja telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kualitas Kerja.

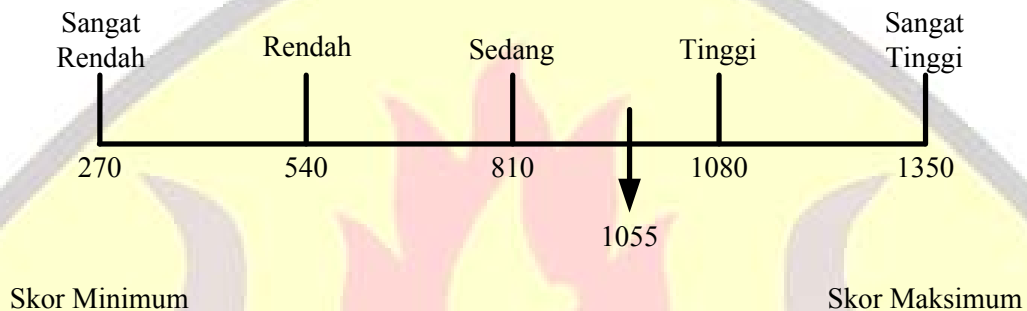
F Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan

Rendah (R) 90 Responden x 3 item x 2 540

Sangat Rendah (SR) 90 Responden x 3 item x 1 270

Garis Kontinum (kuartil) Penilaian Faktor Kualitas Kerja (Y_1) dapat

digambarkan sebagai berikut:



Gambar 9

Tahapan Kuartil Faktor Kualitas Kerja

Penilaian terhadap Faktor Kualitas Kerja menghasilkan skor sebesar 1055 dan terletak pada interval sedang menuju tinggi. Jadi Faktor Kualitas Kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung menurut responden sedang menuju tinggi.

b. Kinerja Pegawai Mengacu pada Faktor Kuantitas Kerja (Y_2)

Faktor Kuantitas Kerja menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung harus dilakukan melalui indikator: Jumlah hasil kerja, Waktu penyelesaian dan Target yang dicapai. Untuk melihat hasil penelitian dari faktor ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 21

Frekuensi Faktor Kuantitas Kerja

No	Pernyataan Responden	Jumlah hasil kerja		Waktu penyelesaian		Target yang dicapai	
		Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%
1.	Sangat Setuju	4	4,44	15	16,67	12	13,33
2.	Setuju	42	46,67	35	38,89	57	63,33
3.	Netral	44	48,89	31	34,44	21	23,33
4.	Tidak Setuju	0	0,00	9	10,00	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jumlah		90	100	90	100	90	100

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai harus mengacu pada Faktor Kuantitas Kerja (Y_2) dengan indikator meliputi: Jumlah hasil kerja, Waktu penyelesaian dan Target yang dicapai. Masing-masing indikator dijelaskan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut.

Indikator Jumlah hasil kerja memperlihatkan pernyataan netral berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan netral menunjukkan besaran angka 48,89%. Adapun jawaban setuju menunjukkan besaran angka 46,67%. Sedangkan sisanya bervariasi dan menunjukkan besaran angka rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Jumlah hasil kerja belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kuantitas Kerja.

Indikator Waktu penyelesaian memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 38,89%. Sedangkan sisanya bervariasi dengan besaran angka yang

lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Waktu penyelesaian telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kuantitas Kerja.

Indikator Target yang dicapai memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 63,33%. Sedangkan sisanya memilih yang lain dengan nilai yang lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Target yang dicapai telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kuantitas Kerja.

Tabel 22

Skor Faktor Kuantitas Kerja

No. Pernyataan	Fi					Xi					Fi x Xi					Fi.Xi
	SS	S	N	TS	STS	5	4	3	2	1	20	168	132	0	0	
13	4	42	44	0	0	5	4	3	2	1	20	168	132	0	0	320
14	15	34	31	10	0	5	4	3	2	1	75	136	93	20	0	324
15	12	57	21	0	0	5	4	3	2	1	60	228	63	0	0	351
Jumlah															995	
Kriteria											Antara Sedang menuju Tinggi					

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

Penilaian untuk Faktor Kuantitas Kerja, dengan jumlah responden 90 orang, maka jumlah nilai ideal untuk seluruh item pernyataan yang berjumlah 3 dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Tinggi (ST) 90 Responden x 3 item x 5 1350

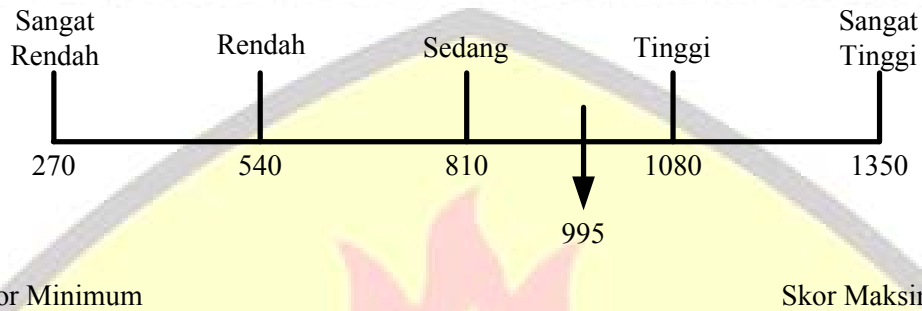
Tinggi (T) 90 Responden x 3 item x 4 1080

Sedang 90 Responden x 3 item x 3 810

Rendah (R) 90 Responden x 3 item x 2 540

Sangat Rendah (SR) 90 Responden x 3 item x 1 270

Garis Kontinum (kuartil) Penilaian Faktor Kuantitas Kerja (Y_2) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 10

Tahapan Kuartil Faktor Kuantitas Kerja

Penilaian terhadap Faktor Kuantitas Kerja menghasilkan skor sebesar 995 dan terletak pada interval sedang menuju tinggi. Jadi Faktor Kuantitas Kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung menurut responden sedang menuju tinggi.

c. Kinerja Pegawai Mengacu pada Faktor Keandalan (Y_3)

Faktor Keandalan menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung harus dilakukan melalui indikator: Dapat dipercaya, Keterampilan kerja dan Inisiatif kerja. Untuk melihat hasil penelitian dari aspek ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

angka rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Keterampilan kerja telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Keandalan.

Indikator Inisiatif kerja memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 47,78%. Sedangkan sisanya lebih bervariasi dengan besaran angka rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Inisiatif kerja telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Keandalan.

Tabel 24
Skor Faktor Keandalan

No. Pernyataan	Fi					Xi					Fi x Xi					Fi.Xi
	SS	S	N	TS	STS	5	4	3	2	1	150	156	63	0	0	
16	30	39	21	0	0	5	4	3	2	1	150	156	63	0	0	369
17	22	51	5	12	0	5	4	3	2	1	110	204	15	24	0	353
18	18	43	29	0	0	5	4	3	2	1	90	172	87	0	0	349
Jumlah															1071	
Kriteria										Antara Sedang menuju Tinggi						

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

Penilaian untuk Faktor Keandalan, dengan jumlah responden 90 orang, maka jumlah nilai ideal untuk seluruh item pernyataan yang berjumlah 3 dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Tinggi (ST) 90 Responden x 3 item x 5 1350

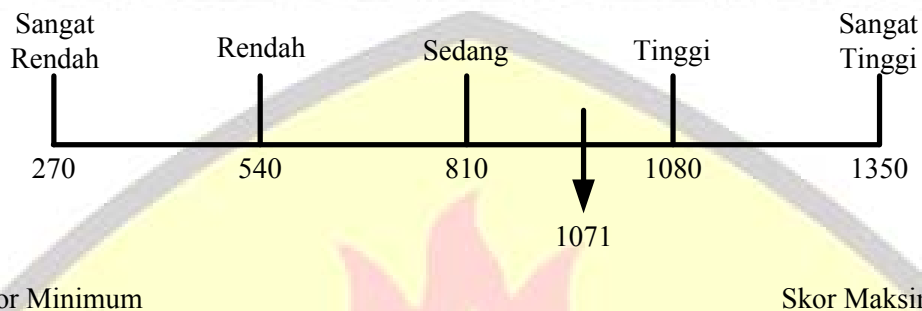
Tinggi (T) 90 Responden x 3 item x 4 1080

Sedang 90 Responden x 3 item x 3 810

Rendah (R) 90 Responden x 3 item x 2 540

Sangat Rendah (SR) 90 Responden x 3 item x 1 270

Garis Kontinum (kuartil) Penilaian Faktor Keandalan (Y_3) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 11

Tahapan Kuartil Faktor Keandalan

Penilaian terhadap Faktor Keandalan menghasilkan skor sebesar 1071 dan terletak pada interval sedang menuju tinggi. Jadi Faktor Keandalan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung menurut responden sedang menuju tinggi.

d. Kinerja Pegawai Mengacu pada Faktor Sikap (Y_4)

Faktor Sikap menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung harus dilakukan melalui indikator: Kemampuan komunikasi, Pribadi yang menarik dan Pandai bergaul. Untuk melihat hasil penelitian dari aspek ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 25

Frekuensi Faktor Sikap

No	Pernyataan Responden	Kemampuan komunikasi		Pribadi yang menarik		Pandai bergaul	
		Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%
1.	Sangat Setuju	18	20,00	22	24,44	17	18,89
2.	Setuju	47	52,22	55	61,11	59	65,56
3.	Netral	25	27,78	13	14,44	14	15,56
4.	Tidak Setuju	0	0,00	0	0,00	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jumlah		90	100	90	100	90	100

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai harus mengacu pada Faktor Sikap (Y_4) dengan indikator meliputi: Kemampuan komunikasi, Pribadi yang menarik dan Pandai bergaul. Masing-masing indikator dijelaskan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut.

Indikator Kemampuan komunikasi memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 52,22%. Sedangkan sisanya bervariasi dan menunjukkan besaran angka rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Kemampuan komunikasi telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Sikap.

Indikator Pribadi yang menarik memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 61,11%. Sedangkan sisanya bervariasi dan menunjukkan besaran angka rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Pribadi yang menarik telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Sikap.

Indikator Pandai bergaul memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 65,56%. Sedangkan sisanya lebih bervariasi dengan besaran angka rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Pandai bergaul telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Sikap.

Tabel 26
Skor Faktor Sikap

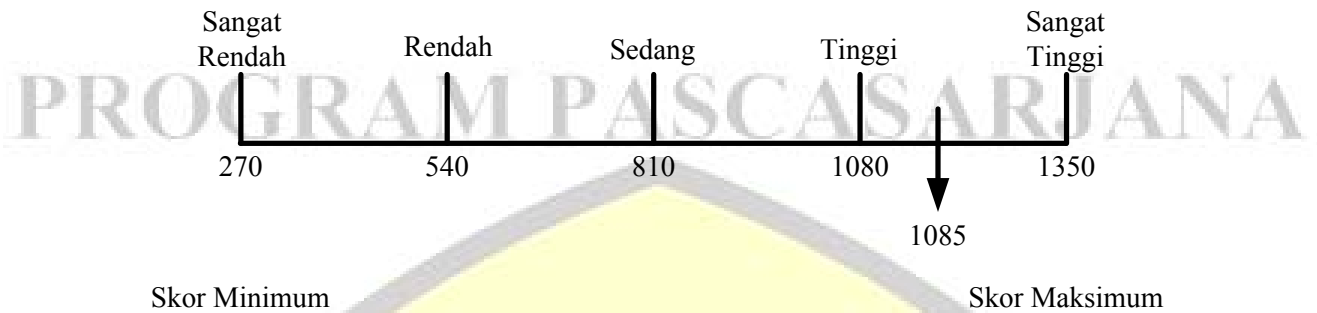
No. Pernyataan	Fi					Xi					Fi xXi					Fi.Xi
	SS	S	N	TS	STS	5	4	3	2	1	90	188	75	0	0	
19	18	47	25	0	0	5	4	3	2	1	90	188	75	0	0	353
20	22	55	13	0	0	5	4	3	2	1	110	220	39	0	0	369
21	17	59	14	0	0	5	4	3	2	1	85	236	42	0	0	363
											Jumlah					1085
											Kriteria	Tinggi menuju Sangat Tinggi				

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

Penilaian untuk Faktor Sikap, dengan jumlah responden 90 orang, maka jumlah nilai ideal untuk seluruh item pernyataan yang berjumlah 3 dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Tinggi (ST)	90 Responden x 3 item x 5	1350
Tinggi (T)	90 Responden x 3 item x 4	1080
Sedang	90 Responden x 3 item x 3	810
Rendah (R)	90 Responden x 3 item x 2	540
Sangat Rendah (SR)	90 Responden x 3 item x 1	270

Garis Kontinum (kuartil) Penilaian Faktor Sikap (Y_4) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 12

Tahapan Kuartil Faktor Sikap

Penilaian terhadap Faktor Sikap menghasilkan skor sebesar 1085 dan terletak pada interval tinggi menuju sangat tinggi. Jadi Faktor Sikap di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung menurut responden tinggi menuju sangat tinggi.

4.1.6. Penetapan Koefisien Jalur Variabel X terhadap Y dan Koefisien Jalur Variabel X_1 sampai X_3 terhadap Y

a. Penetapan Koefisien Jalur Variabel X terhadap Y

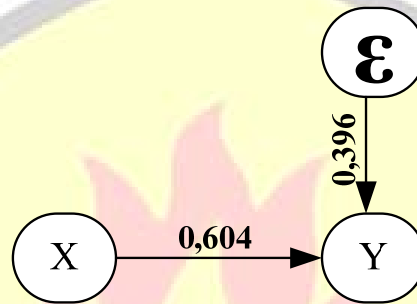
Berdasarkan hasil penghitungan statistik, maka dapat ditetapkan hasil hitungan struktur koefisien X terhadap Y. Untuk mengetahui hasil struktur koefisien X terhadap Y digunakan rumus persamaan di bawah ini:

$R^2_{YX, X_k} = \sum_{i=1}^k p_{YX_i} r_{YX_i}$, maka dapat diperoleh hasil sebesar 0,604. Kemudian untuk

mengetahui struktur koefisien pengaruh lain di luar pengaruh X terhadap Y ditentukan melalui rumus dan hasil hitungan sebagai berikut:

$$P_{y\epsilon} = 1 - R^2 = 1 - 0,604 = 0,396$$

Sebelum menjelaskan koefisien jalur X_1 sampai dengan X_3 terhadap Y dikemukakan terlebih dahulu koefisien X terhadap Y variabel X terhadap Y yang diperlihatkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 13

Diagram Koefisien Jalur Variabel X terhadap Y

Gambar di atas memperlihatkan bahwa koefisien Jalur X terhadap Y sebesar 0,604, sementara koefisien jalur variabel luar (ϵ) terhadap Y sebesar 0,396.

b. Pengaruh Koefisien Jalur Variabel X_1 sampai X_3 terhadap Y

Setelah diketahui struktur koefisien jalur X terhadap Y , selanjutnya ditetapkan koefisien jalur X_1 sampai dengan X_3 yang diperlihatkan melalui rumus nilai dan koefisien jalur yang ditentukan melalui persamaan berikut ini:

$$P_{YX_i} = \sum_{j=1}^k CR_{ij} r_{yxj} \quad i = 1, 2, \dots, k,$$

sehingga diperoleh nilai koefisien jalur untuk masing-masing variabel sebagaimana diperlihatkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 27

Koefisien Jalur PYX_1 sampai dengan PYX_3

Koefisien Jalur	Nilai
PYX_1	0,457
PYX_2	0,384
PYX_3	0,302

Sumber: Hasil Penelitian (2015).

Adapun nilai koefisien jalur melalui X_1 sampai dengan X_3 diperlihatkan pada tabel di atas, selanjutnya untuk melihat struktur koefisien jalur PYX_1 sampai dengan PYX_3 diperlihatkan pada gambar di berikut ini:



Gambar 14

Diagram Koefisien Jalur Variabel X_1 sampai dengan X_3 terhadap Y

Gambar di atas memperlihatkan hasil perhitungan Struktur Koefisien Jalur Variabel X_1 sampai dengan X_3 terhadap Y . Untuk melihat hasil keseluruhan struktur koefisien jalur X_1 dan X_3 , dan koefisien determinasi multipel serta koefisien determinasi pengaruh variabel lain (ϵ) terhadap Y diperlihatkan melalui tabel koefisien jalur sebagai berikut:

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

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%.

b. Uji Statistik Pengaruh Langsung Variabel X Terhadap Y

Statistik uji yang digunakan adalah Statistik *F-Snedechor* dengan tahapan pengujian secara bersama yang langkahnya dilakukan sebagai berikut:

1) *Pernyataan hipotesis statistik yang akan diuji*

$$H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} \dots \rho_{yx_i} = 0$$

$$H_A : \rho_{yx_i} \neq 0$$

2) *Statistik Uji F* digunakan untuk mengukur pengaruh secara keseluruhan dan hasilnya adalah:

$$F = \frac{90 - 3 - 1}{3 \times (1 - 0,604)} 0,604 = 100,04$$

3) *Kriteria pengujian*

Tolak H_0 jika F hitung $>$ F tabel. Nilai F tabel diperoleh dari tabel distribusi F , dengan $dk = 2$ dan 86 . taraf kekeliruan = 5% maka nilai F tabel = 2,31

4) *Keputusan*

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.

c. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X_1 sampai X_3 terhadap Y

Berdasarkan perhitungan pengaruh langsung di atas maka selanjutnya dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X_1 sampai X_3 terhadap Y yang diperlihatkan sebagai berikut:

Pengaruh langsung	$X_1 \rightarrow Y$	= 0,2088
Pengaruh tidak langsung	$X_1 \rightarrow Y$ melalui X_2	= 0,0542
Pengaruh tidak langsung	$X_1 \rightarrow Y$ melalui X_3	= <u>0,0039</u> +
Pengaruh	$X_1 \rightarrow Y$	= 0,2669 = 26,69%
Pengaruh langsung	$X_2 \rightarrow Y$	= 0,1475
Pengaruh tidak langsung	$X_2 \rightarrow Y$ melalui X_1	= 0,0542
Pengaruh tidak langsung	$X_2 \rightarrow Y$ melalui X_3	= <u>0,0534</u> +
Pengaruh	$X_2 \rightarrow Y$	= 0,2550 = 25,50%
Pengaruh langsung	$X_3 \rightarrow Y$	= 0,0912
Pengaruh tidak langsung	$X_3 \rightarrow Y$ melalui X_1	= 0,0039
Pengaruh tidak langsung	$X_3 \rightarrow Y$ melalui X_2	= <u>0,0534</u> +
Pengaruh	$X_3 \rightarrow Y$	= 0,1485 = 14,85%

Sedangkan jika dibuat dalam bentuk gambar akan dihasilkan sebagai berikut ini:

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

Kriteria Pengujian

H_0 ditolak jika t hitung $>$ t tabel.

Kesimpulan

H_0 ditolak, maka X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y .

2) Pengaruh Motivasi Kerja Mengacu pada Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$

$H_A : \rho_{yx2} \neq 0$

t hitung = 6,234

t tabel = 1,671

Kriteria Pengujian

H_0 ditolak jika t hitung $>$ t tabel.

Kesimpulan

H_0 ditolak, maka X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y .

3) Pengaruh Motivasi Kerja Mengacu pada Faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_0 : \rho_{yx3} = 0$

$H_A : \rho_{yx3} \neq 0$

t hitung = 5,128

t tabel = 1,671

Kriteria Pengujian

H_0 ditolak jika t hitung $>$ t tabel.

Kesimpulan

H_0 ditolak, maka X_3 berpengaruh secara signifikan terhadap Y .

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

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) Meningkatkan Kinerja Pelayanan Tugas dan Fungsi DPRD Kota Bandung. (2)

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

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.

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

Pembahasan pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang terdiri dari 3 faktor, yaitu: Faktor Kebutuhan akan prestasi, Faktor Kebutuhan akan kekuasaan dan Faktor Kebutuhan akan berafiliasi, akan dibahas pada masing-masing paragraf di bawah ini.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Motivasi Kerja melalui Faktor Kebutuhan akan prestasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

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.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh faktor Kebutuhan akan prestasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator Unggul dalam bekerja, Sukses bekerja dan Menyukai tantangan. Pengaruh faktor Kebutuhan akan prestasi melalui indikator Unggul dalam bekerja, para pegawai telah memiliki kemauan untuk bekerja lebih baik dari yang lain. Melalui indikator Sukses bekerja, para pegawai telah memiliki perasaan agar selalu sukses dalam melaksanakan tugas. Melalui indikator Menyukai tantangan, para pegawai umumnya telah menyukai tantangan dalam bekerja, terutama bila menghadapi pekerjaan baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung dapat diketahui bahwa Faktor Kebutuhan akan prestasi yang terdiri dari indikator Unggul dalam bekerja, Sukses bekerja dan Menyukai tantangan dapat dinyatakan bahwa: Pertama, indikator Unggul dalam bekerja Sekretaris DPRD telah berusaha agar pegawai dapat bekerja lebih baik dari yang lain. Kedua, indikator Sukses bekerja, Sekretaris DPRD telah memberikan arahan agar dapat bekerja dengan sukses dan efektif. Ketiga,

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

para pegawai telah mampu bersaing pada masing-masing unit kerja untuk bekerja dengan tepat. Melalui indikator Memiliki kompetensi, para pegawai telah bekerja dengan persaingan yang tinggi, sehingga hasil kerja dapat diandalkan. Melalui indikator Memiliki prestasi, para pegawai telah bekerja dengan prestasi yang tinggi sebagai bentuk kesadaran kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung dapat diketahui bahwa Faktor Kebutuhan akan kekuasaan yang terdiri dari indikator Mampu bersaing, Memiliki kompetensi dan Memiliki prestasi dapat dinyatakan bahwa: Pertama, indikator Mampu bersaing, para pegawai telah mampu bersaing dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedua, indikator Memiliki kompetensi, para pegawai telah mampu bekerja dengan kompetensi yang sehat. Ketiga, indikator Memiliki prestasi, para pegawai telah bekerja dengan prestasi tinggi sesuai dengan profesinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan melihat tanggapan responden serta wawancara terhadap Sekretaris DPRD menunjukkan bahwa Faktor Kebutuhan akan kekuasaan berkaitan dengan indikator Mampu bersaing, Memiliki kompetensi dan Memiliki prestasi telah dilaksanakan sesuai dengan kemampuan yang ada.

3. Pembahasan Pengaruh Parsial Motivasi Kerja melalui Faktor Kebutuhan akan berafiliasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

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.

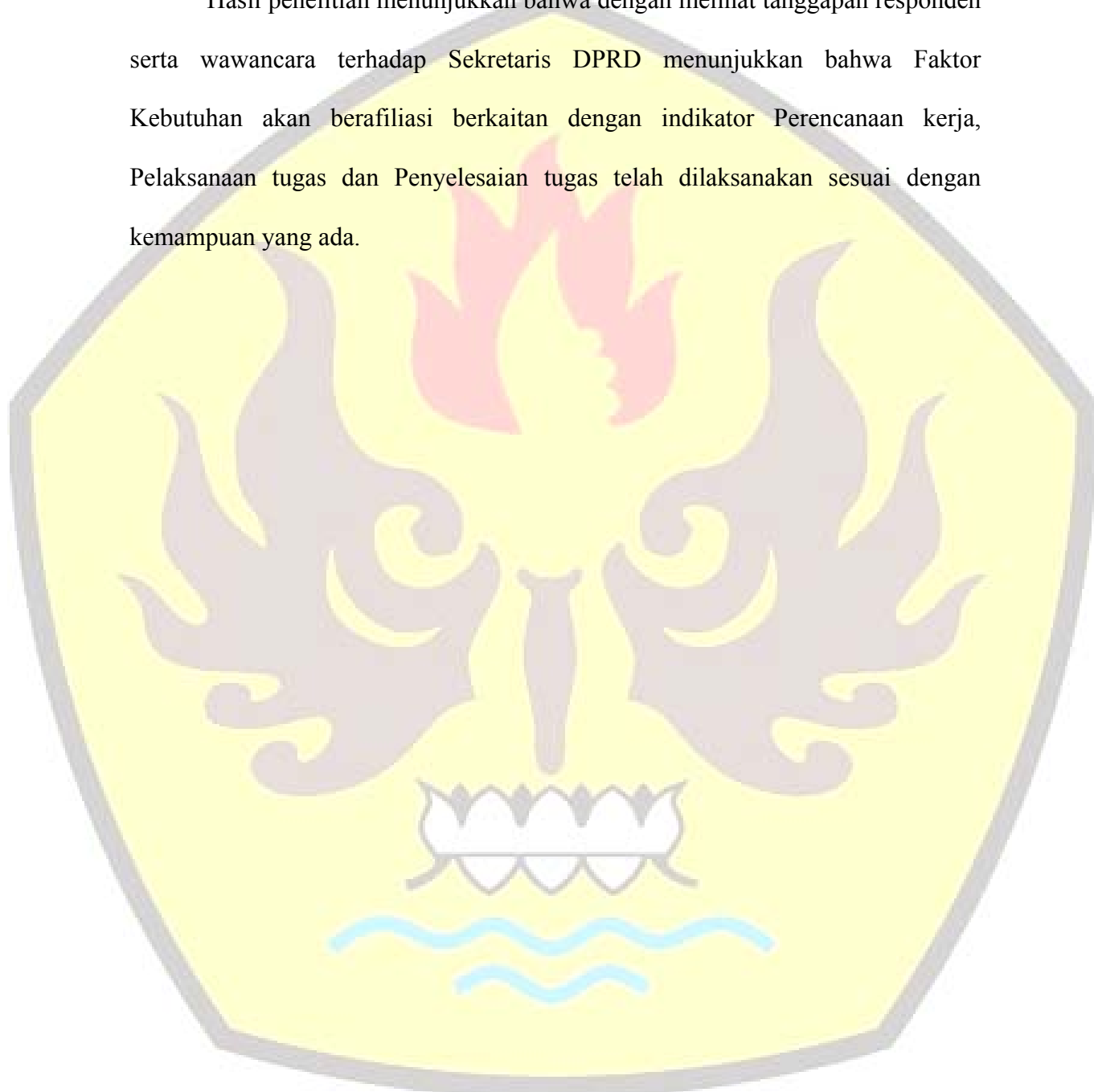
Berdasarkan hasil penelitian pengaruh faktor Kebutuhan akan berafiliasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator Kedekatan personal, Adanya kerjasama dan Saling membantu. Pengaruh faktor Kebutuhan akan berafiliasi melalui indikator Kedekatan personal, para pegawai telah bekerja dengan penuh kedekatan satu dengan lainnya. Melalui indikator Adanya kerjasama, para pegawai telah mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugasnya. Melalui indikator Saling membantu, para pegawai sangat menyukai pekerjaan dengan cara saling memahami dan membantu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung dapat diketahui bahwa Faktor Kebutuhan akan berafiliasi yang terdiri dari indikator Kedekatan personal, Adanya kerjasama dan Saling membantu dapat dinyatakan bahwa: Pertama, indikator Kedekatan personal, pimpinan telah mengarahkan pegawai untuk saling bersahabat. Kedua, indikator Adanya kerjasama, pimpinan telah berusaha agar pegawai dapat bekerjasama dalam melaksanakan tugas. Ketiga, indikator Saling membantu,

pimpinan telah memerintahkan agar pegawai dapat bekerja dengan saling membantu.

PROGRAM PASCASARJANA

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan melihat tanggapan responden serta wawancara terhadap Sekretaris DPRD menunjukkan bahwa Faktor Kebutuhan akan berafiliasi berkaitan dengan indikator Perencanaan kerja, Pelaksanaan tugas dan Penyelesaian tugas telah dilaksanakan sesuai dengan kemampuan yang ada.



UNIVERSITAS PASUNDAN

BAB V

PROGRAM PASCASARJANA KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah diselesaikan analisis hasil penelitian dan pembahasan 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:

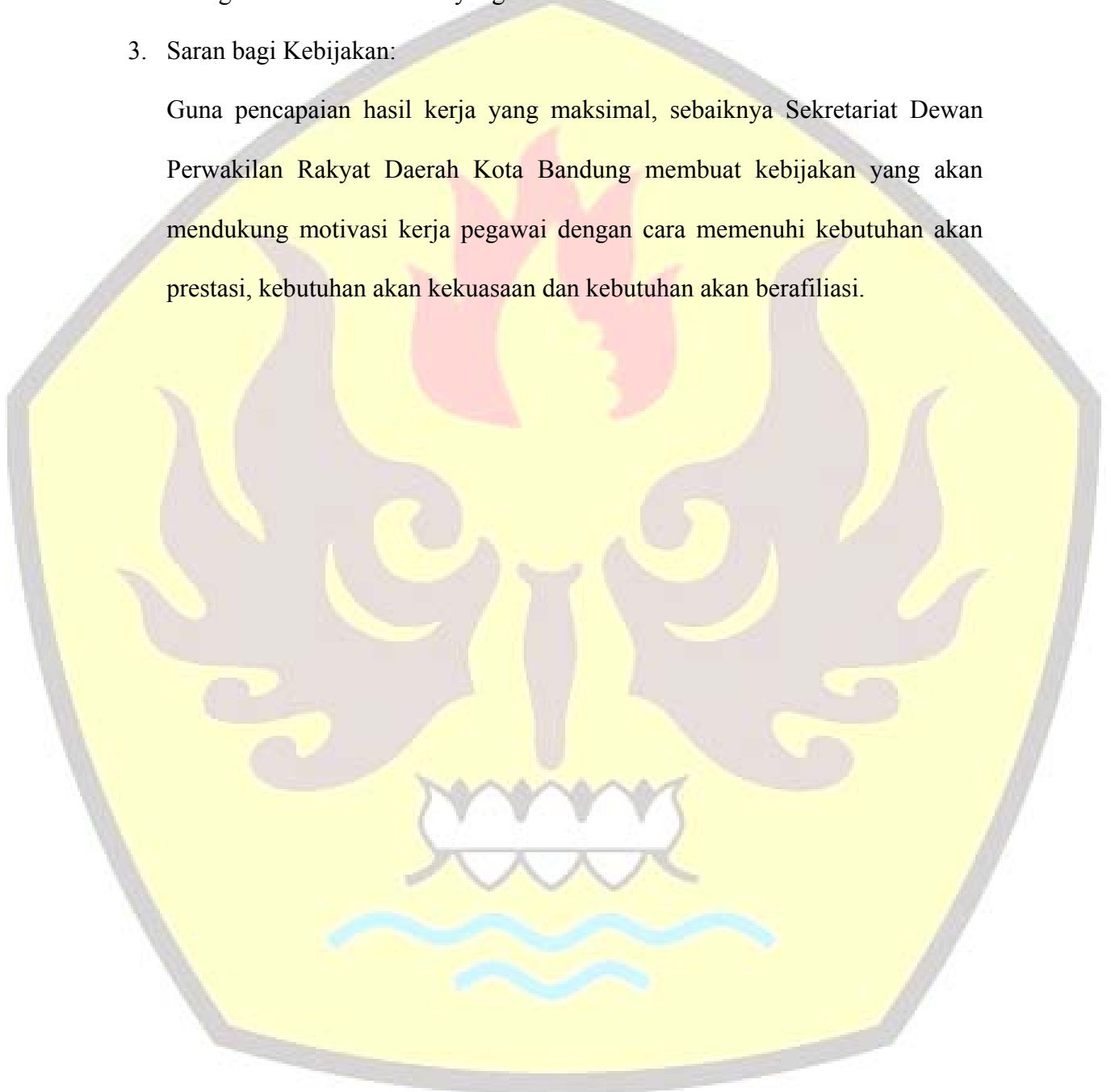
1. Secara simultan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja merupakan variabel penting untuk memecahkan masalah Kinerja Pegawai agar pegawai dapat bekerja unggul, mampu berkompetisi 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 penelitian 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

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

- b. Diusahakan dilakukan upaya-upaya perbaikan peningkatan motivasi kerja bagi peningkatan standar Kinerja Pegawai untuk meningkatkan hasil kerja agar memenuhi standar yang dibutuhkan.

3. Saran bagi 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.



UNIVERSITAS PASUNDAN

**Halaman ini
dapat dilihat**

pada

perpustakaan

pascasarjana

universitas

pasundan

**Halaman ini
dapat dilihat
pada
perpustakaan
pascasarjana
universitas
pasundan**

Silalahi. 1989. **Sistem Administrasi Pemerintahan**. Jakarta: Bina Aksara.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. **Metode Penelitian Survei**. Jakarta: LP3ES.

Steers, Richard. 1994. **Efektivitas Organisasi**. Terjemahan Jamin. Jakarta: Erlanga.

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

Sugiono. 1992. **Metoda Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta.

Suradinata, Ernmaya. 1993. **Kebijakan, Keputusan dan Kebijaksanaan**. Bandung: Mandar Maju.

The Liang Gie. 1982. **Ensiklopedia Administrasi**. Jakarta: Gunung Agung.

Thoha, Miftah. 2010. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahab, Abdul Solihin. 1997. **Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara**. Jakarta: Bumi Aksara.

Widodo, Joko. 2005. **Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja**. Malang: Bayu Media Publishing.

Winardi. 2006. **Kepemimpinan dan Manajemen**. Jakarta: Rineka Cipta.

Winarno, Budi. 2002. **Teori dan Proses Kebijakan Publik**. Yogyakarta: MedPress.

Ya'kub, Hamzah. 1984. **Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan**. Jakarta: CV. Mas Agung.

Dokumentasi

Maryani, Mira. 2014. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Banjar.** Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Jamaludin. 2006. **Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Barat.** Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat DPRD Kota Bandung Tahun 2014.

Peraturan Daerah Nomor 03 tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 10 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat 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.

Lampiran 1 Pengantar Angket

PROGRAM PASCASARJANA

KATA PENGANTAR ANGKET

Dengan memohon Ridho Allah SWT, bersama ini disampaikan dengan hormat daftar pertanyaan angket untuk dapat kiranya Bapak/Ibu/Sdr. membantu dalam pengisiannya. Maksud dan tujuan dari hasil penelitian ini hanya akan digunakan untuk menyusun tugas akhir yang berupa Tesis dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BANDUNG”**.

Jawaban yang diberikan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya akan sangat membantu dan berharga dalam upaya melakukan penelitian tentang Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Sdr, sepenuhnya dijamin dan hanya untuk digunakan untuk kepentingan akademis pada Magister Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Pasundan Kota Bandung.

Demikian pengantar ini disampaikan agar menjadi maklum, atas perhatian dan kerjasamanya dari Bapak/Ibu/Sdr, diucapkan terimakasih.

Bandung, September 2015

Ttd.

Ike Kusumawati

UNIVERSITAS PASUNDAN

**Halaman ini
dapat dilihat**

pada

perpustakaan

pascasarjana

universitas

pasundan

**Halaman ini
dapat dilihat**

pada

perpustakaan

pascasarjana

universitas

pasundan

PROGRAM PASCASARJANA

PEDOMAN WAWANCARA

1. Apakah Bapak dalam memotivasi kerja pegawai memperhatikan faktor kebutuhan akan prestasi seperti sukses bekerja, kenyamanan dalam bekerja dan tanggungjawab kerja?
2. Apakah Bapak dalam memotivasi kerja pegawai memperhatikan faktor kebutuhan akan kekuasaan seperti persaingan posisi, mampu berkompetisi dan keinginan untuk dipuji?
3. Apakah Bapak dalam memotivasi kerja pegawai memperhatikan faktor kebutuhan akan berafiliasi seperti kerjasama dalam tugas, hubungan timbal balik dan interaksi antar pegawai?
4. Apakah Bapak dalam menilai kualitas kerja pegawai dengan melihat ketepatan kerja, ketelitian kerja dan mutu kerja?
5. Apakah Bapak dalam menilai kuantitas kerja berdasarkan pada jumlah hasil kerja, waktu penyelesaian kerja dan target yang dicapai?
6. Apakah Bapak dalam menilai keandalan kerja pegawai dengan melihat pegawai dapat dipercaya, keterampilan kerjanya dan inisiatif kerjanya?
7. Apakah Bapak dalam menilai sikap kerja pegawai berdasarkan pada kemampuan komunikasinya, pribadi yang menarik dan pandai bergaul?

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

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Kelulusan Guna Memperoleh
Gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P.) pada
Konsentrasi Kebijakan Publik Program Magister Ilmu Administrasi
Program Pascasarjana Universitas Pasundan**

Oleh:

IKE KUSUMAWATI

NPM: 148010055



**KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG 2016**

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

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Kelulusan Guna Memperoleh
Gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P.) pada
Konsentrasi Kebijakan Publik Program Magister Ilmu Administrasi
Program Pascasarjana Universitas Pasundan**

Oleh:

IKE KUSUMAWATI

NPM: 148010055

Bandung, Februari 2016

Prof. Dr. H. Benyamin Harits, M.S.

K e t u a

Dr. Achdiat, M.Si.

A n g g o t a

UNIVERSITAS PASUNDAN

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 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

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 penggunaan Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 67,04%. Adapun pengaruh variabel lain (ϵ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 32,96%. Sedangkan secara parsial, pengaruh Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari tiga faktor terhadap Kinerja Pegawai (Y) dikemukakan sebagai berikut: Faktor Kebutuhan akan prestasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 26,69%, Faktor Kebutuhan akan kekuasaan (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 25,50%, Faktor Kebutuhan akan berafiliasi (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 14,85%. Dari ke tiga faktor Motivasi Kerja yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, yaitu Faktor Kebutuhan akan prestasi (X_1) yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung sebesar 26,69%.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Bahwa secara menyeluruh Motivasi Kerja telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan faktor-faktor Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research based on main problem, that is the low Employee Job Effectiveness. This condition is predicted because of has not implemented of Work Motivation accross the board at Secretariat of The Municipal Council of Bandung.

The approach in this research about Work Motivation and Employee Job Effectiveness 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 Job Effectiveness (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 Job Effectiveness at Secretariat of The Municipal Council of Bandung, either through simultan and also by parsial.

Result of research indicate that by simultan, influence of Work Motivation (X) to Employee Job Effectiveness (Y) equal to 67,04%. As for influence of other variable to Employee Job Effectiveness (Y) equal to 32,96%. While by partial, influence of Work Motivation (X) which consist of three Work Motivation factors covering: Factor Need for achievement (X_1) have a positive effect equal to 26,69%, Factor Need for power (X_2) have a positive effect equal to 25,50%, Factor Need for affiliation (X_3) have a positive effect equal to 14,85%. From three Work Motivation factors that giving dominant influence by parsial to Employee Performace is Factor Need for achievement (X_1) that have a significance effect to Organizational Performace (Y) at Secretariat of The Municipal Council of Bandung equal to 26,69%.

Researcher can conclude that Work Motivation influential in positive and significance to Employee Job Effectiveness at Secretariat of The Municipal Council of Bandung. That accross the board Work Motivation has been executed and implemented as according to Employee Job Effectiveness factors.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat yang telah diberikan sehingga Tesis yang berjudul: **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BANDUNG** dapat diselesaikan. Penyusunan tesis ini dilakukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P.) pada Konsentrasi Kebijakan Publik Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Peneliti menyadari akan kemampuan dan keterbatasan pengalaman maupun ilmu pengetahuan yang dimiliki dalam penyusunan tesis ini, sehingga apabila didalamnya dijumpai kekurangan yang berkaitan dengan kedalaman materi yang dibahas serta penyusunan tata bahasa yang digunakan. Peneliti sangat terbuka untuk mendapat kritik dan saran dari semua pihak serta masukan bagi perbaikan dan kelengkapan isi tesis ini.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya atas bimbingan dan arahan yang tiada terhitung nilainya kepada yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. Benyamin Harits, M.S. selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Bapak Dr. Achdiat, M.Si., selaku Anggota Komisi Pembimbing. Semoga semua arahan dan bimbingan yang telah diberikan pada peneliti memberi manfaat bagi peneliti dalam mengembangkan diri terkait dengan kemampuan dan sikap intelektual menghadapi lingkungan, baik yang bersifat akademis maupun non akademis.

Selanjutnya pada kesempatan ini pula, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. M. Didi Turmudzi, M.Si. selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Prof. Dr. H. Eddy Yusuf, Sp. M.Si. M.Kom., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
3. Dr. H. Thomas Bustomi, M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
4. Dr. Yaya M. Abdul Aziz, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
5. Dr. H. Uyat Suyatna, M.Si., dan Dr. H. Asep Kusdiman Jauhari, M.Si., selaku penguji seminar dan sidang tesis.
6. Drs. H. Heryy Djauhari, MM., selaku Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menyelesaikan studi.
7. Seluruh Staff dan Karyawan PT. Bougenville Cipta Abadi, PT. Tiga Wijayakusuma dan CV. Jawas yang telah membantu peneliti dalam proses penyelesaian tesis.

Secara khusus, terimakasih disampaikan kepada Ibunda tersayang Eti Kustiyanti yang telah memberikan dorongan moril kepada peneliti serta doa yang tiada henti, sehingga tesis ini bisa diselesaikan. Terimakasih juga disampaikan kepada Suami tercinta Ir. H. Achyar Yusuf dan anak-anakku tersayang Virlia Dian Fridayanti dan Naufaldi Hafizh Rabani yang telah memberikan semangat dan

motivasi kepada peneliti untuk segera menyelesaikan tesis ini. Tak lupa peneliti ucapkan terimakasih kepada adik-adikku Ir. Iwan Siswanto, Indra Firmansyah, Diana Renita Rahmalia Amd., dan Diani Renita Rahmalia, ST. serta anak asuh Afryani Susilawati yang telah membantu dan memotivasi agar menyelesaikan tesis.

Akhirnya peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak atas segala bantuannya, sehingga tesis ini bisa diselesaikan. Semoga amal baiknya mendapat imbalan dari Allah SWT. Aamiin.

Bandung, Februari 2016

Peneliti,



UNIVERSITAS PASUNDAN

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1.3.1. Tujuan Penelitian	6
1.3.2. Kegunaan Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	8
2.1. Kajian Pustaka	8
2.1.1. Hasil Penelitian Jamaludin (2006)	8
2.1.2. Hasil Penelitian Mira Maryani (2014)	10
2.1.3. Relevansi dengan Penelitian Terdahulu	12
2.1.4. Lingkup Administrasi Publik	13
2.1.5. Lingkup Motivasi Kerja	25
2.1.6. Lingkup Kinerja Pegawai	33
2.2. Kerangka Berpikir	39
2.3. Hipotesis	42

BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN 44

3.1. Obyek Penelitian 44

3.1.1. Gambaran Umum tentang Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung 44

3.1.2. Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung 48

3.1.3. Karakteristik Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung 49

3.1.4. Gambaran Umum Efektivitas Kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung 50

3.2. Metode dan Desain Penelitian 52

3.2.1. Metode Penelitian 52

3.2.2. Desain Penelitian 53

3.3. Variabel dan Operasional Variabel Penelitian 54

3.3.1. Variabel Penelitian 54

3.3.2. Operasional Variabel Penelitian 54

3.4. Populasi Penelitian 56

3.5. Teknik Pengumpulan Data 57

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas 58

3.7. Teknik Analisis Data 61

3.8. Uji Hipotesis 65

3.9. Lokasi dan Jadwal Penelitian 66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 68

4.1. Hasil Penelitian 68

4.1.1. Identitas Responden 68

4.1.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 69

4.1.3. Penetapan Koefisien Korelasi	76
4.1.4. Deskripsi Faktor-faktor Motivasi Kerja (X)	78
4.1.5. Deskripsi Faktor-faktor Kinerja Pegawai (Y)	87
4.1.6. Penetapan Koefisien Jalur Variabel X terhadap Y dan Koefisien Jalur Variabel X_1 sampai X_3 terhadap Y ...	99
4.1.7. Penetapan Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai X_3 terhadap Y	102
4.2. Pembahasan	108
4.2.1. Pembahasan Simultan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung	108
4.2.2. Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji ..	110
4.2.3. Pembahasan Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung	111
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	117
5.1. Kesimpulan	117
5.2. Saran-saran	118
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN	124

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1	Laporan Hasil Kerja Pegawai Tahun 2014 5
Tabel 2	Relevansi Hasil Penelitian Terdahulu dengan Tesis Peneliti .. 13
Tabel 3	Pencapaian Indikator Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung Tahun 2014 50
Tabel 4	Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja 55
Tabel 5	Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai 56
Tabel 6	Populasi Sasaran (Responden) N = 90 57
Tabel 7	Bobot Nilai Pernyataan 58
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X) 71
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) 71
Tabel 10	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian 72
Tabel 11	Matrik Korelasi X_1 hingga X_3 77
Tabel 12	Invers Matrik Korelasi X_1 hingga X_3 77
Tabel 13	Frekuensi Faktor Kebutuhan akan Prestasi 79
Tabel 14	Skor Faktor Kebutuhan akan Prestasi 80
Tabel 15	Frekuensi Faktor Kebutuhan akan Kekuasaan 82
Tabel 16	Skor Faktor Faktor Kebutuhan akan Kekuasaan 83
Tabel 17	Frekuensi Faktor Kebutuhan akan Berafiliasi 85
Tabel 18	Skor Faktor Kebutuhan akan Berafiliasi 86
Tabel 19	Frekuensi Faktor Kualitas Kerja 88
Tabel 20	Skor Faktor Kualitas Kerja 89
Tabel 21	Frekuensi Faktor Kuantitas Kerja 91
Tabel 22	Skor Faktor Kuantitas Kerja 92

Tabel 23	Frekuensi Faktor Keandalan	94
Tabel 24	Skor Faktor Keandalan	95
Tabel 25	Frekuensi Faktor Sikap	97
Tabel 26	Skor Faktor Sikap	98
Tabel 27	Koefisien Jalur PYX_1 sampai dengan PYX_3	101
Tabel 28	Hasil Koefisien Jalur	102
Tabel 29	Kesimpulan Analisis Statistik Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	107

PROGRAM PASCASARJANA



UNIVERSITAS PASUNDAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Paradigma Berpikir tentang Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	42
Gambar 2 Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung	49
Gambar 3 Diagram Jalur Pengaruh Simultan Variabel X Terhadap Y ..	62
Gambar 4 Diagram Jalur Pengaruh Parsial Variabel X_1 sampai dengan X_3 terhadap Y	63
Gambar 5 Jadwal Penelitian	67
Gambar 6 Tahapan Kuartil Faktor Kebutuhan akan Prestasi	81
Gambar 7 Tahapan Kuartil Faktor Kebutuhan akan Kekuasaan	84
Gambar 8 Tahapan Kuartil Faktor Kebutuhan akan Berafiliasi	87
Gambar 9 Tahapan Kuartil Faktor Kualitas Kerja	90
Gambar 10 Tahapan Kuartil Faktor Kuantitas Kerja	93
Gambar 11 Tahapan Kuartil Faktor Keandalan	96
Gambar 12 Tahapan Kuartil Faktor Sikap	99
Gambar 13 Diagram Koefisien Jalur Variabel X terhadap Y	100
Gambar 14 Diagram Koefisien Jalur Variabel X_1 sampai dengan X_3 terhadap Y	101
Gambar 15 Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y	102
Gambar 16 Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_3 terhadap Y	105

UNIVERSITAS PASUNDAN