**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat**

Oleh : Dewi Kania \*)

NPM : 188010003

Program Magister Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung

Abstrak

Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu Kinerja Pegawai yang belum optimal. Hal ini diduga disebabkan oleh belum dijalankannya factor-faktor Motivasi Kerja secara menyeluruh pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Pendekatn dalam penelitian ini adalah tentang Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dilihat dari konteks kebijakan public dan administrasi publik sebagai teori induknya untuk mengembangkan khasanah Ilmu Administrasi Publik.

Metoda yang digunakan , metoda explanatory survey. Metoda ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh Motivasi Kerja (X) sebagai variable bebas terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable terikat. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan Metoda Analisis Jalur (Path Analisys) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro-Biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci : Administrasi Publik, Motivasi, Kinerja Pegawai.

Abstract

This research based on main problem, that is the low of Employee Performance. This condition predicted because of has not implemented yet of Work Motivation accross the board at Economic and Development Assistant Bureaus of the Regional Secretariat of West Java Province. 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 Motivation (X) as independent variable to employee performance (Y) as dependent variable. This research use quantitative analysis usage Path Analysis Method meant to know value of influence Work Motivation factors variable to Employee Performance at Economic and Development Assistant Bureaus of the Regional Secretariat of West Java Province, either through simultan and also by parsial. This research conclude that Work Motivation influential in positive and significant to Employee Job Effectiveness at Economic and Development Assistant Bureaus of the Regional Secretariat of West Java Province. That accross the board Work Motivation has been executed and implemented as according to Employee Performance factors.

Keywords: public administration, motivation, employee performance.

1. **Latar Belakang**

Penelitian Standar keberhasilan aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugasnya dapat diketahui dari tingkat kuantitas dan kualitas dalam penyelesaian berbagai pekerjaan dengan cara melihat periode waktu yang telah ditentukan. Di samping itu, keberhasilan ditentukan pula oleh ketersediaan sumber daya manusia yang handal sebagai pengikat dan pendukung dalam melaksanakan setiap aktivitas kerja yang telah ditetapkan organisasi. Keberadaan sumber daya aparatur sangat mendorong optimalisasi hasil kerja tidak hanya melalui sikap profesional, tetapi ditentukan pula dengan menciptakan semangat kerja yang tinggi untuk mendorong hasil kerja yang memuaskan bagi semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan tugas.

Penciptaan daya dorong dan semangat kerja aparatur, perlu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya, antara lain faktor manusia sebagai faktorutama karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, kemauan, status sosial serta kebutuhan-kebutuhan lainnya. Di samping itu manusia mau bekerja, karena memiliki keinginan dan beberapa kebutuhan yang perlu dipenuhi untuk memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya semata-mata disebabkan organisasi telah memiliki anggota dengan kemampuan yang baik dan tinggi, tetapi juga dipengaruhi oleh kebutuhan dari anggota organisasi itu sendiri yang mendorongnya untuk bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya secara penuh. Dengan terciptanya adanya kebutuhan tersebut, maka muncul kekuatan yang mendorong anggota organisasi untuk mengerahkan segala kemampuannya bagi pemenuhan kebutuhan hidupnya yang disebut dengan motivasi kerja.

Motivasi kerja dimaksud adalah sebagai daya upaya atau kekuatan energi manusia, baik dari dalam maupun dari luar diri yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sebagaimana yang diharapkan. Dengan kata lain, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap seseorang atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam merespon suatu pekerjaan. Mc Cormick dalam Mangkunegara (2000: 94) menyatakan pendapatnya tentang moivasi kerja sebagai berikut: “Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh untuk 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 dan memahami suatu pekerjaan. Dengan demikian pemberian motivasi kepada pegawai dalam suatu organisasi diharapkan dapat mendorong pegawai dapat bekerja lebih optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Kinerja pegawai dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas dan berkuantitas dengan tepat waktu yang telah dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. 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 Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian awal, kinerja pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat rendah. Hal ini dapat dilihat dari indicator-indikator masalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai rendah. Contohnya: dalam melakukan rekonsiliasi penatausahaan keuangan. Di mana proses penyusunan laporan keuangan seharusnya dilakukan setiap 3 bulan sekali: triwulan I, II, III dan IV, serta didukung dengan penggunaan aplikasi Pelaporan Kinerja (Monev Score Card). Kenyataannya dilakukan 3 bulan sekali, dengan sering terjadinya keterlambatan, salah satunya dikarenakan terlambatnya penyusunan SPJ.
2. Keandalan kerja pegawai belum sesuai harapan. Contohnya dalam pelaksanaan program kegiatan tidak sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan. Penyusunan rencana dan program kerja selalu tidak sesuai jadual, hal ini salah satunya dikarenakan keterlambatan dalam penandatanganan dokumen-dokumen kegiatan. Dampaknya terjadi keterlambatan dalam penyusunan rencana dan program kerja.
3. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (Problem Statement), yaitu rendahnya Kinerja Pegawai yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya Faktorfaktor Motivasi Kerja secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat?

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 Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat?

1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Motivasi Kerja yang ditentukan Faktor Kebutuhan akan prestasi, Faktor Kebutuhan akan kekuasaan dan Faktor Kebutuhan akan berafiliasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1. **Kerangka Berpikir**

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

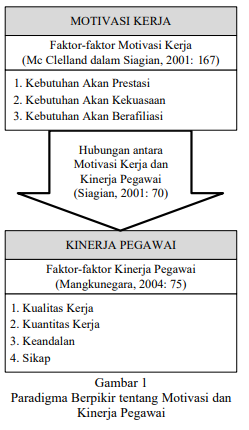
1. Kebutuhan akan prestasi (need for achievement) meliputi dorongan untuk lebih unggul, lebih sukses, menyukai tantangan.
2. Kebutuhan akan kekuasaan (need for fower) meliputi kebutuhan untuk menang, kompetisi dan harga diri (prestasi).
3. Kebutuhan akan berafiliasi (need for affiliation) meliputi persahabatan,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

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

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

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

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dinyatakan bahwa faktor-faktor kinerja pegawai itu berkaitan dengan kualitas, kuantitas, keandalan dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasian. Keempat faktor kinerja tersebut dapat dikatakan bertujuan untuk mengukur kinerja pada level individu. Setelah dijelaskan kerangka berpikir variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai menurut ahli, selanjutnya dikemukakan keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Menurut Siagian (2001: 70) mengemukakan bahwa: “Motivasi dengan kinerja merupakan konsep yang tidak dapat dipisahkan baik dalam manajemen ataupun administrasi di sebuah lembaga atau institusi. Biasanya di dalam proses kerja untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan faktor motivasi. Faktor motivasi tersebut biasanya muncul dari pimpinan, dengan kemampuan memimpin bawahan, pimpinan senantiasa mendorong atau memotivasi bawahan dengan berbagai bentuk baik dengan reward ataupun dengan punishment”. Pendapat di atas memberikan pemahaman, bahwa motivasi merupakan suatu upaya dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal guna mencapai sasaran dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk melihat hubungan keterkaitan variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini :



1. **Hipotesis**

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

1. Besarnya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

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 Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1. **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory survey. Populasi dalam penelitian ini Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Adapun jumlah responden pada penelitian ini yaitu 149 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu:

(1) Studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahanbahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan;

(2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian secara non partisipan;

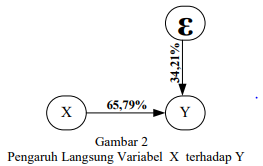
(3) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanyajawab dengan Asisten Perekonomian dan Pembangunan;

(4) Angket, yaitu teknik pengumpulan data primer yang diajukan kepada 149 pegawai Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dengan teknik sensus.

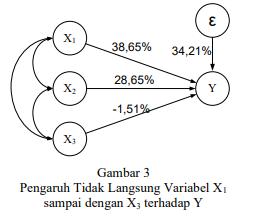
Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas-nya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi Person, sedangkan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

1. **Hasil Penelitian**

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap angket telah menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r atau nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan dan mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel. Penetapan Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel X1 sampai X3 terhadap Y berdasarkan analisis jalur (Path Analysis) serta keterkaitannya dengan hiptesis penelitian yang dibangun sebelumnya, dirangkum pada gambar berikut ini:

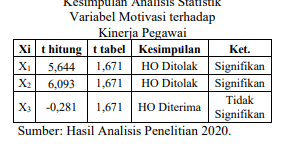


Gambar di atas memperlihatkan bahwa Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y sebesar 65,79%, sementara Pengaruh Langsung Variabel Lain (ε) terhadap Y sebesar 34,21%. Statistik uji yang digunakan adalah Statistik F-Snedechor. Hasilnya nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol ditolak (signifikan), yang berarti bahwa sedikitnya ada satu koefisien jalur yang berpengaruh secara signifikan. Adapaun pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X1 sampai X3 terhadap Y ditunjukkan pada gamabar sebagai berikut:



Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X1 sampai dengan X3 sebagai Faktor-faktor Motivasi terhadap variabel Y Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel I



1. **Pembahasan**

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

1. **Pembahasan Pengaruh Simultan Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat**

Berdasarkan hasil analisis statistik besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 65,79%, artinya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa faktor Motivasi Kerja yang dilakukan oleh Asisten Perekonomian dan Pembangunan terhadap para pegawainya telah dijalankan dengan penuh kesungguhan. Dalam hal ini Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat telah memberikan Motivasi Kerja sesuai dengan faktor-faktor motivasi yang menjadi standar pemberian motivasi kepada seluruh pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Makna dari pelaksanaan Motivasi Kerja tersebut telah menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki peran penting bagi peningkatan kinerja pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Keberhasilan ini memberi pengaruh positif bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaikbaiknya. Dengan demikian, pengaruh secara simultan ini telah menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Sesuai pendapat Mc Clelland dalam Siagian (2001: 167) sebagaimana telah dikemukakan dalam kerangka berpikir bahwa alat analisis teori atau analisis dari motivasi kerja ini terdiri dari faktor kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan berafiliasi terhadap kinerja pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Setelah diketahui hasil secara langsung, maka di masa yang akan datang kelemahan-kelemahan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dapat diatasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dikendalikan untuk mengurangi dan menghambat permasalahan yang timbul di kemudian hari.

1. **Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji**

Selain variabel yang dikaji di muka, banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk dikaji dan dibahas lebih lanjut di kemudian hari untuk memperkuat dan memperkokoh teori-teori yang telah dibahas dan dikembangkan dalam penelitian ini, pengaruh lain tersebut sebesar 34,21%.

Variabel lain tersebut antara lain seperti: kepemimpinan, koordinasi, pengawasan, kompetensi, kompensasi, evaluasi dan lainnya. Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu variabel luar ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel yang multivarian.

1. **Pembahasan Pengaruh Parsial Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat**

Pengaruh Motivasi Kerja melalui faktor Kebutuhan akan prestasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 38,65%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor Kebutuhan akan prestasi telah memberikan makna penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Tingginya pengaruh faktor Kebutuhan akan prestasi terhadap Kinerja Pegawai ini ditunjukkan oleh tingginya kemauan pegawai untuk menjadi unggul, menjadi lebih sukses dan menyelesaikan berbagai tantangan dalam menghadapi pekerjaan. Melihat hasil penelitian di atas, 7 tampak bahwa faktor Kebutuhan akan prestasi untuk Motivasi Kerja ini telah menjadi naluri kerja bagi diri para pegawai. Para pegawai telah bekerja dengan mantap dan percaya diri, sehingga memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Pengaruh Motivasi Kerja melalui Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 28,65%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan telah memberikan makna penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai pada Birobiro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Tingginya pengaruh faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan terhadap Kinerja Pegawai ini dikarenakan para pegawai telah mampu bekerja sesuai arahan atau perintah atasan agar dapat bekerja terarah sesaui perintah atasan. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan untuk Motivasi Kerja telah dijalankan sepenuhnya oleh pimpinan untuk mendorong pegawai bekerja sesauai perintah atasan dan tercapainya Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Pengaruh Motivasi Kerja melalui Faktor Kebutuhan Akan berafiliasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka -1,51%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kebutuhan Akan berafiliasi belum memberikan pengaruh cukup penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Rendahnya pengaruh Faktor Kebutuhan Akan berafiliasi terhadap Kinerja Pegawai ini dikarenakan para pegawai belum sepenuhnya dapat bekerjasama dengan efektif antara unit kerja satu dengan unit kerja lainnya, karena kesibukan dengan tugas masing-masing, sehingga sulit melakukan kerjasama. Melihat hasil penelitian di atas, tampak tampak bahwa faktor Kebutuhan akan prestasi untuk Motivasi Kerja ini telah menjadi naluri kerja bagi diri para pegawai. Para pegawai telah bekerja dengan mantap dan percaya diri, sehingga memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Pengaruh Motivasi Kerja melalui Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 28,65%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan telah memberikan makna penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai pada Biro biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Tingginya pengaruh faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan terhadap Kinerja Pegawai ini dikarenakan para pegawai telah mampu bekerja sesuai arahan atau perintah atasan agar dapat bekerja terarah sesaui perintah atasan. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan untuk Motivasi Kerja telah dijalankan sepenuhnya oleh pimpinan untuk mendorong pegawai bekerja sesauai perintah atasan dan tercapainya Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Pengaruh Motivasi Kerja melalui Faktor Kebutuhan Akan berafiliasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka -1,51%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kebutuhan Akan berafiliasi belum memberikan pengaruh cukup penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Rendahnya pengaruh Faktor Kebutuhan Akan berafiliasi terhadap Kinerja Pegawai ini dikarenakan para pegawai belum sepenuhnya dapat bekerjasama dengan efektif antara unit kerja satu dengan unit kerja lainnya, karena kesibukan dengan tugas masing-masing, sehingga sulit melakukan kerjasama. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Faktor Kebutuhan Akan berafiliasi untuk Motivasi Kerja belum dijalankan dengan baik oleh pegawai sehingga berpengaruh rendah terhadap kinerja pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Hasil pembahasan pengaruh secara parsial di atas menunjukkan bahwa, hasil penelitian ini telah mendukung pendapat Siagian (2001: 70) yang menyatakan bahwa: motivasi dengan kinerja merupakan konsep yang tidak dapat dipisahkan baik dalam manajemen ataupun administrasi di sebuah lembaga atau institusi. Biasanya di dalam proses kerja untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan factor-faktor motivasi. Faktor-faktor motivasi ini biasanya muncul dari pimpinan untuk senantiasa mendorong atau memotivasi bawahan dengan berbagai cara baik dengan reward ataupun dengan punishment. Secara keseluruhan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dapat tercapai dengan melaksanakan faktor-faktor motivasi kerja sesuai dengan pendapat Mc Clelland dalam Siagian (2001: 167).

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelian tentang pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut: Secara simultan variabel Motivasi Kerja telah berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, dalam hal ini variabel Motivasi Kerja ini merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Namun masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Secara parsial Tahap-tahap Motivasi Kerja yang terdiri dari tahap Melakukan pengukuran kinerja aktual, tahap Membandingkan kinerja aktual dengan standarnya serta faktor Kebutuhan Akan berafiliasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro-biro di Lingkungan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Namun hasil penelitian menunjukkan adanya variasi nilai yang tidak sama diantara faktorfaktor tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada satu faktor Motivasi Kerja yang menunjukkan pengaruh tidak positif terhadap Kinerja Pegawai yaitu: Faktor Kebutuhan Akan berafiliasi, faktor ini belum memberikan makna positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai, mengingat terbatasnya upaya pimpinan dalam merealisasikan tahap tersebut kepada para pegawai. Sedangkan dua faktor lainnya yaitu: faktor Kebutuhan Akan Prestasi serta faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan telah menunjukkan pengaruh positif, karena Asisten Perekonomian dan Pembangunan telah melaksanakan tugas dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Gubernur.

**DAFTAR PUSTAKA**

Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. **Administrasi dan Manajemen.** Jakarta: Ghalia Indonesia. Handayaningrat, Soewarno. 1991**. Administrasi Pemerintah Dalam Pembangunan Nasional.** Jakarta: CV Haji Masagung.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 1995. **Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen.** Jakarta: Gunung Agung.

Kasim, M. 1994. **Analisis Kebijakan Negara.** Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar. 2004**. Manajemen Sumber Daya Perusahaan.** Bandung: Remaja Rosda Karya.

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

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

Nazir, Mohammad. 2011. **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia.

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

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

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

**Dokumen-dokumen**

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 78 Tahun 2018 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Rencana Strategis Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat 2018-2023.

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