

## ABSTRAK

Penelitian ini berawal dari permasalahan masih adanya pegawai yang tidak memiliki inisiatif dalam bekerja, penulis mengidentifikasi kinerja para pegawai bisa di katakan kurang baik, hal ini dapat diketahui dari hasil observasi, tidak sedikit pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk berbincang bersama rekan kerjanya, ataupun izin keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya, masih adanya pegawai yang absen tanpa memberikan keterangan yang jelas dan kurangnya motivasi dari pemimpin terhadap bawahan sehingga mengakibatkan tingkat kehadiran yang belum optimal.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Mutasi dan Kependidikan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Teori yang digunakan dalam penelitian ini. Motivasi kerja menurut Patton (2012:28) terdapat tiga dimensi motivasi kerja, yaitu; a) tuntutan akan dunia kerja yang meliputi (rasa tanggung jawab, dan partisipasi pegawai); b) posisi atau kedudukan yang meliputi (hubungan antar pegawai); c) kepemimpinan yang meliputi (komunikasi pegawai, dan berkompetisi). Kinerja pegawai menurut Henry Simamora (2004:612) terdapat dua dimensi kinerja pegawai, yaitu; a) Kualitas kerja yang meliputi (menyelesaikan tugas); b) ketepatan waktu yang meliputi (pemanfaatan waktu, dan memiliki inisiatif).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, angket, studi kepustakaan, dokumentasi yang dilakukan secara langsung dengan pegawai Bidang Mutasi dan Kependidikan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mendapatkan nilai rata-rata yang diperoleh yaitu sebesar 65,34% masuk dalam kategori cukup baik. Kinerja pegawai berada ditingkat yang sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari inisiatif dalam bekerja sangat tinggi. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 47%, sedangkan sisa sebesar 53% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja menjadi faktor yang cukup penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

## **ABSTRACT**

*This research starts from the problem of the existence of employees who do not have initiative in work, the authors identify the performance of employees can be said to be less good, this can be seen from the results of observations, not a few employees who fill their work time by sitting talking with coworkers, or permission leaving the office for matters not related to work assignments, there are still absent employees without giving clear information and lack of motivation from leaders to subordinates resulting in a level of attendance that is not optimal.*

*The purpose of this study was to find out and analyze how the influence of work motivation on employee performance in the Field of Mutations and the Rank of the Regional Civil Service Board of West Java Province*

*The theory used in this study. Work motivation according to Patton (2012: 28) there are three dimensions of work motivation, namely; a) demands for the world of work that includes (a sense of responsibility, and employee participation); b) position or position which includes (relations between employees); c) leadership that includes (employee communication, and competing). Employee performance according to Henry Simamora (2004: 612) there are two dimensions of employee performance, namely; a) Quality of work which includes (completing assignments); b) timeliness that covers (time utilization, and has initiative).*

*The research method used in this study is quantitative by using an associative approach. Data collection was carried out by observation, questionnaire, literature study, documentation carried out directly with employees in the Field of Mutations and the Rank of the Regional Civil Service Board of West Java Province.*

*The results showed that work motivation got the average value obtained that is equal to 65.34% in the fairly good category. Employee performance is at a very high level, this can be seen from the initiative in working very high. The effect of work motivation on employee performance is 47%, while the remaining 53% is influenced or explained by other variables not examined by the researcher. . This shows that Work Motivation is a quite important factor in improving Employee Performance.*