

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU (BPPT) KABUPATEN BEKASI

Ivan Fachrurezha¹, Ganjar Mohamad Disastra², Sh.³

¹Manajemen (Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika), Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

¹myname@example.com

Abstrak

ABSTRACT The study aimed to determine the effect of motivation on employee performance Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi. The research method used in this research are the authors survey research methods with quantitative research approaches. In this study primary data obtained from questionnaires. Variables The study consisted of independent variables of work motivation. The dependent variable is the performance of the employees. The study population were employees of the Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi as many as 93 people were scattered in each field. Analysis of data using simple linear regression analysis to determine the effect of motivation on employee performance BPPT Kabupaten Bekasi. Based on the test results, showed significant positive motivation by 24.3% of the performance while the remaining 75.7% is influenced by other factors. **Keywords:** motivation, employee performance, simple linear regression. **ABSTRAK** Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner. Variabel Penelitian terdiri dari variabel bebas motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi sebanyak 93 orang yang tersebar dalam masing-masing bidang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPPT Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan sebesar 24,3% terhadap kinerja sedangkan sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh faktor lain. **Kata kunci** : motivasi kerja, kinerja karyawan, regresi linier sederhana.

Telkom
University

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Tinjauan Objek Studi

1.1.1 Profil Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT)

Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Bekasi didirikan berdasarkan Peraturan Bupati Bekasi Nomor 42 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT), badan ini merupakan unsur pelaksana pemerintahan Kabupaten Bekasi di bidang perizinan. Instansi ini terletak di Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Bekasi Desa Sukamahi Kecamatan Cikarang Pusat.

1.1.2 Visi dan Misi

1.1.2.1 Visi

Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi menyelenggarakan pelayan perizinan terpadu seusai dengan motto Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi “**PASTI CERMAT**” (Cepat, Ramah, Mudah, Akuntabel, dan Transparan). Pelayanan administrasi perizinan dilaksanakan dengan menggunakan asas keterbukaan dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, pelaksanaan pelayanan perizinan dapat dipertanggungjawabkan mulai dari penerimaan, pemrosesan sampai dengan penerbitan izin yang berada di bawah kewenangannya.

Mampu menempatkan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi sebagai satu-satunya instansi atau lembaga Pemerintahan Kabupaten Bekasi terkait pelayanan perizinan bagi investor yang akan menanamkan investasi atau modal usahanya

sehingga mampu memangkas prosedur, waktu, biaya, dan dokumen yang diperlukan.

1.1.2.2 Misi

Untuk merealisasikan visi yang telah ditetapkan dalam lima tahun kedepan (2009-2013), Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi menetapkan misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan profesionalisme dan kualitas sumber daya manusia aparatur perizinan.
2. Mewujudkan lembaga perizinan yang akuntabel sesuai dengan prinsip.
3. Meningkatkan pendapatan daerah dari sektor perizinan.

1.1.2.3 Kewenangan, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

a. Kewenangan

Dalam menyelenggarakan pelaksanaan tugas, Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) mempunyai kewenangan sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan administrasi badan.
2. Pemberian informasi dan data yang berkaitan dengan perizinan.
3. Pemberian pelayanan dan perizinan.
4. Pemrosesan perizinan.
5. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi perizinan.
6. Pengkoordinasian penyelenggaraan perizinan.
7. Penandatanganan perizinan sesuai dengan kewenangannya.

b. Kedudukan

Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi mempunyai kedudukan :

1. Badan merupakan unsur pelaksana pemerintah kabupaten di bidang perizinan.

2. Badan dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

c. Tugas Pokok

Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam mengkoordinasikan pelayanan administrasi di bidang perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi dan keamanan.

d. Fungsi

Dalam menyelenggarakan tugas pokok Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) juga mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan program badan.
2. Penyelenggaraan izin.
3. Pelaksanaan koordinasi proses pelayanan perizinan.
4. Pelaksanaan administrasi pelayanan perizinan.
5. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan perizinan.

e. Perizinan dan Non Perizinan Yang Menjadi Kewenangan BPPT

1. Izin Lokasi
2. Izin Peruntukan Penggunaan Tanah (IPPT)
3. Izin Mendirikan Bangunan (IMB) umum dan bangunan Negara
4. Persetujuan Prinsip Lokasi (PPL)
5. Izin Usaha Jasa Kontruksi (SIUJK)
6. Izin Undang-undang Gangguan (HO)
7. Surat Izin Tempat Usaha (SITU)
8. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP)
9. Izin Pembuatan Limbah Cair (IPLC)
10. Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing
11. Izin Kerja Malam Bagi Tenaga Kerja Wanita (IKMW)
12. Surat Izin Kepariwisataaan (SIUK)
13. Izin Praktek Dokter Hewan

14. Izin Pendirian Sekolah
15. Izin Peternakan, Perikanan dan Kelautan
16. Izin Usaha Industri / Tanda Daftar Industri
17. Tanda Daftar Perusahaan (TDP)
18. Rekomendasi Pemasangan Lampu PJU
19. Pemakaian Kekayaan Daerah (Facos Perumahan)
20. Izin Peruntukan Bangunan (IPB)
21. Izin Layak Huni dan Persewaan Perumahan
22. Izin Pengelola Balai Latihan Kerja (BLK) baik Milik Pemerintah maupun milik Perusahaan
23. Izin Penimbunan Bahan Bakar Cair
24. Izin Pemanfaatan Limbah Non B3 yang bernilai Ekonomis
25. Izin Usaha Bengkel, Alat dan Mesin Pertanian
26. Perkebunan dan Kehutanan
27. Izin Usaha Obat Hewan ditingkat Depo, Toko, Kios dan Pengecer
28. Izin Pengadaan dan Peredaran Alat dan Mesin Peternakan, Perikanan dan Kelautan
29. Izin Rumah Potong Hewan
30. Izin Tempat Pelelangan Ikan
31. Tanda Daftar Petunjuk Penggunaan Kartu Jaminan / Garansi
32. Izin Usaha Kawasan Industri
33. Tanda Daftar Gudang
34. Surat Tanda Pendaftaran Usaha Waralaba
35. Izin Usaha Pasar Modern dengan luas > dari 2.000 M²
36. Izin Perparkiran diluar badan jalan
37. Rekomendasi Angka Pengenal Import
38. Izin Kerja / Praktek Tenaga Kesehatan
39. Izin Sarana Kesehatan
40. Izin Kefarmasian / Sertifikasi (IRTP)

41. Izin Pendidikan dan Latihan Luar Sekolah
42. Izin Kegiatan Kebudayaan
43. Izin Pengelolaan Air Kotor dan Lumpur Tinja
44. Izin Usaha Jasa Boga (Catering)
45. Izin Lembaga Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Swasta (LPPKS)
46. Izin Pemakaian Pesawat Uap
47. Izin Pemakaian Bejana Tekanan
48. Izin Pemakaian Pesawat Angkut
49. Izin Pemakaian Motor Diesel
50. Izin Instalasi Listrik dan Penyaluran Petir
51. Izin Penyimpangan Waktu Kerja
52. Izin Usaha Angkutan
53. Izin Bongkar Muat / Izin Angkutan Barang
54. Izin Eksplorasi Air Bawah Tanah
55. Izin Pengeboran (SIP)
56. Izin Pengendalian Air Bawah Tanah (SIPA)
57. Izin Penurunan (SIP) dan Pengembalian Mata Air (SIPMA)
58. Izin Juru Bor (SUB)
59. Izin Pengusahaan Pengeboran Air Bawah Tanah (SIPPAT)

1.1.2.4 Unsur-unsur organisasi

Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi terdiri dari unsur-unsur :

- a. Pimpinan
- b. Pembantu pimpinan adalah bagian tata usaha dan sub bagian
- c. Pelaksana adalah bidang, kelompok jabatan fungsional dan tim teknis

1.1.2.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam instansi pemerintahan merupakan suatu gambaran yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap bagian atau anggota dari organisasi/perusahaan sesuai dengan jabatan yang diembannya.

Struktur organisasi yang diterapkan di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi adalah organisasi garis. Struktur organisasi garis merupakan bentuk struktur organisasi yang tepat untuk instansi ini, dikarenakan alur lalu lintas tanggung jawab secara vertikal maupun horizontal dapat berjalan dengan baik dan jelas, tidak akan terjadi pelemparan tanggung jawab antar pegawai, serta rasa solidaritas dan kerjasama antar karyawan dapat terbina dengan baik.

a. Organisasi Badan

Organisasi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi terdiri atas :

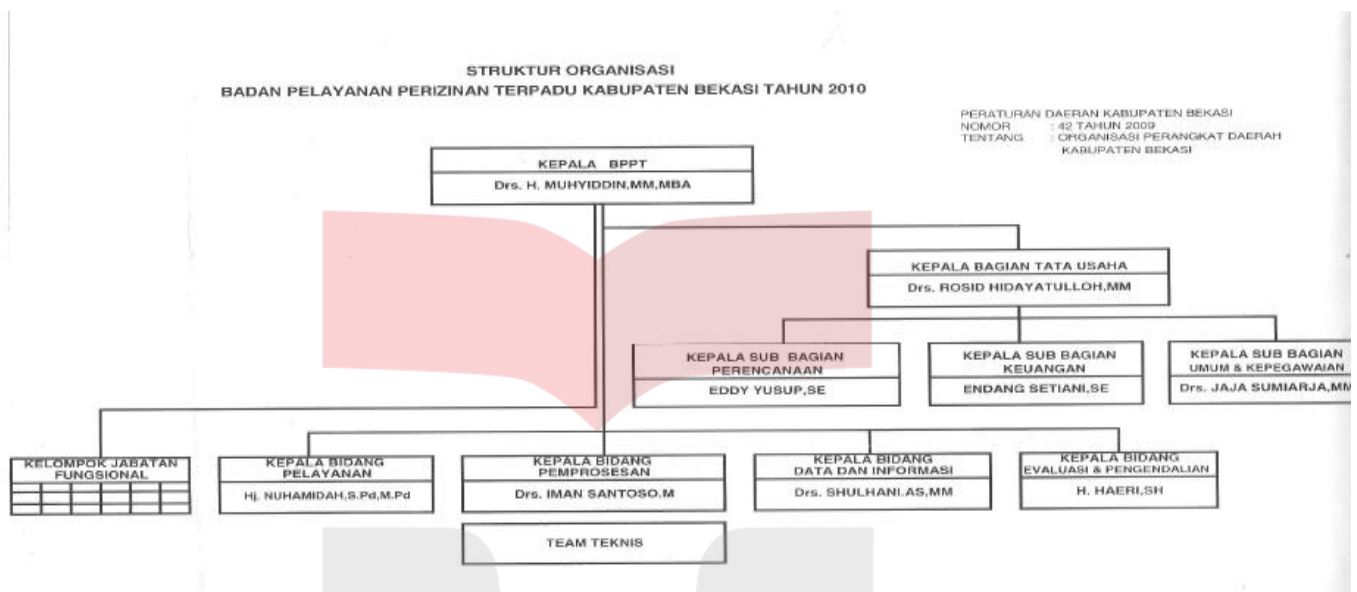
1. Kepala
2. Bagian tata usaha, terdiri atas :
 - Sub bagian perencanaan
 - Sub bagian keuangan
 - Sub bagian umum dan kepegawaian
3. Bidang pelayanan
4. Bidang pemrosesan
5. Bidang data dan informasi
6. Bidang evaluasi dan pengendalian perizinan
7. Tim teknis
8. Kelompok jabatan fungsional

b. Bagan Struktur Organisasi

Struktur organisasi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi sebagaimana diatur dalam Perda Kabupaten Bekasi Nomor 7 Tahun 2009 tentang Organisasi Perangkat Daerah dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1.1
Struktur Organisasi
Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi Tahun 2010



Sumber : Badan Kepegawaian BPPT Kabupaten Bekasi

1.2 Latar Belakang Permasalahan

Diskusi mengenai potret aparat pemerintah di Indonesia sering berkisar seputar rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan etos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten. Beberapa hal tersebut merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena bermanfaat bagi kepentingan individu, masyarakat, bangsa dan negara. Kinerja aparat pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik.

Menurut UU No. 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan publik dapat juga diartikan sebagai segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya memenuhi kebutuhan publik dalam pelaksanaan peraturan dan perundang-undangan. Profesionalisme dalam pelayanan publik ini sangat dibutuhkan, artinya ada akuntabilitas dan responsibilitas dari pemberi pelayanan sehingga etos kerja dan budaya pelayanan merupakan cara dan kiat menciptakan pelayanan yang memuaskan masyarakat.

Pelayanan publik merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat di samping sebagai abdi

negara. Menurut Surjadi (2012:12) penyelenggaraan pelayanan publik mempunyai beberapa prinsip yaitu :

- a. Kepastian hukum dimaksudkan adanya peraturan perundang-undangan yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan rasa keadilan masyarakat.
- b. Keterbukaan dimaksudkan bahwa setiap penerima pelayanan dapat dengan mudah mengakses dan memperoleh informasi mengenai pelayanan yang diinginkan.
- c. Partisipatif dimaksudkan untuk mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memerhatikan aspirasi, kebutuhan dan harapan masyarakat.
- d. Akuntabilitas dimaksudkan bahwa proses penyelenggaraan pelayanan publik harus bisa dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Kepentingan umum dimaksudkan bahwa dalam pemberian pelayanan publik tidak boleh mengutamakan kepentingan pribadi dan/atau golongan.
- f. Profesionalisme dimaksudkan bahwa aparat penyelenggara pelayanan publik harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya.
- g. Kesamaan hak dimaksudkan bahwa dalam pemberian pelayanan publik tidak diskriminatif dalam arti tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.
- h. Keseimbangan hak dan kewajiban dimaksudkan bahwa pemenuhan hak harus sebanding dengan kewajiban yang harus dilaksanakan baik oleh pemberi maupun penerima layanan.

Badan Pelayanan Perijinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi yang sudah berdiri sejak tahun 2009, dibentuk untuk memberikan pelayanan perijinan dan non perijinan yang prima dan satu pintu.

Dengan mengedepankan kebersamaan dan prinsip pelayanan prima sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menpan Nomor 63 Tahun 2003, BPPT Kota Bekasi memiliki tujuan yaitu meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat melalui pelayanan prima, peningkatan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan perijinan, peningkatan produktivitas, investasi dan promosi daerah.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para pegawai dan kewajiban dari pihak instansi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Rendahnya kinerja pegawai negeri sipil merupakan suatu permasalahan yang terjadi di Indonesia terutama di instansi pemerintahan. Berdasarkan data yang diperoleh dari (cpnsindonesia, 2011), menjelaskan bahwa sekarang ini, jumlah PNS sudah mencapai 4,7 juta orang. Menurut mantan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Reformasi (Menpan dan BR) Taufik Effendi, 55% dari total pegawai negeri sipil berkinerja buruk. Para pegawai hanya mengambil gajinya tanpa berkontribusi berarti terhadap pekerjaannya. Mantan pejabat Menpan dan BR Feisal Tamin, juga mengatakan hanya 60% PNS yang bekerja efektif dan selebihnya bisa dikatakan kurang produktif. Masyarakat menganggap

bahwa pelayanan publik yang diberikan tidak efektif, lamban, korup, inefisien, dan berbiaya mahal.

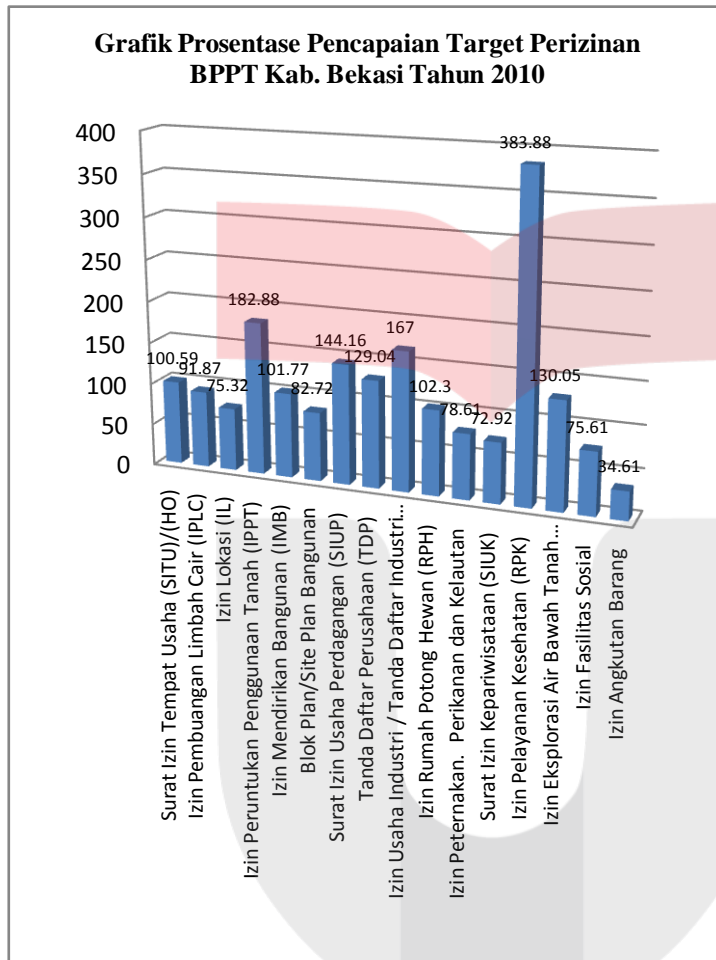
Data tersebut menunjukkan bahwa di instansi pemerintahan masih terjadi masalah kinerja yang kurang baik, diantaranya ada beberapa pegawai yang kurang memberikan kontribusi berarti terhadap pekerjaannya.

Masalah belum optimalnya kinerja para pegawai juga terjadi di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi. Di tempat tersebut, kinerja para pegawai dinilai belum maksimal, dalam artian belum sesuai dengan kriteria ideal yakni 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa selama tahun 2011, jumlah permohonan perizinan yang diterbitkan oleh BPPT Kabupaten Bekasi sebanyak 21.024 izin. Jumlah ini relatif meningkat dibanding pada 2010 yang angkanya mencapai 21.018 izin. Secara persentase, jumlah perizinan yang dikeluarkan ini meningkat 0,029% dibandingkan pada tahun 2010. Kepala Bagian Tata Usaha BPPT Kabupaten Bekasi, Drs. Rosid Hidayatulloh, MM., mengatakan untuk jenis perizinan yang paling banyak diterbitkan oleh BPPT Kabupaten Bekasi yaitu izin bongkar muat/izin angkutan barang. Sepanjang Januari hingga Desember 2010, perizinan tersebut telah dikeluarkan sebanyak 6.909 izin dan menurun pada tahun 2011 menjadi 6.067 izin atau menurun sekitar 13,10 persen. Sementara itu, Kepala Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Bekasi, Dr. H. Muhyiddin, MM, MBA., mengatakan bahwa penerimaan retribusi perizinan sepanjang tahun 2010 melebihi pencapaian target yaitu sebesar 103,78%. Pada tahun 2011, total pencapaian target mengalami kenaikan sebesar 119,35%. Hal ini membuktikan bahwa pencapaian target kinerja BPPT Kabupaten Bekasi naik sebesar

15.57%. Data yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya dapat diringkas ke dalam tabel 1.1 berikut ini :

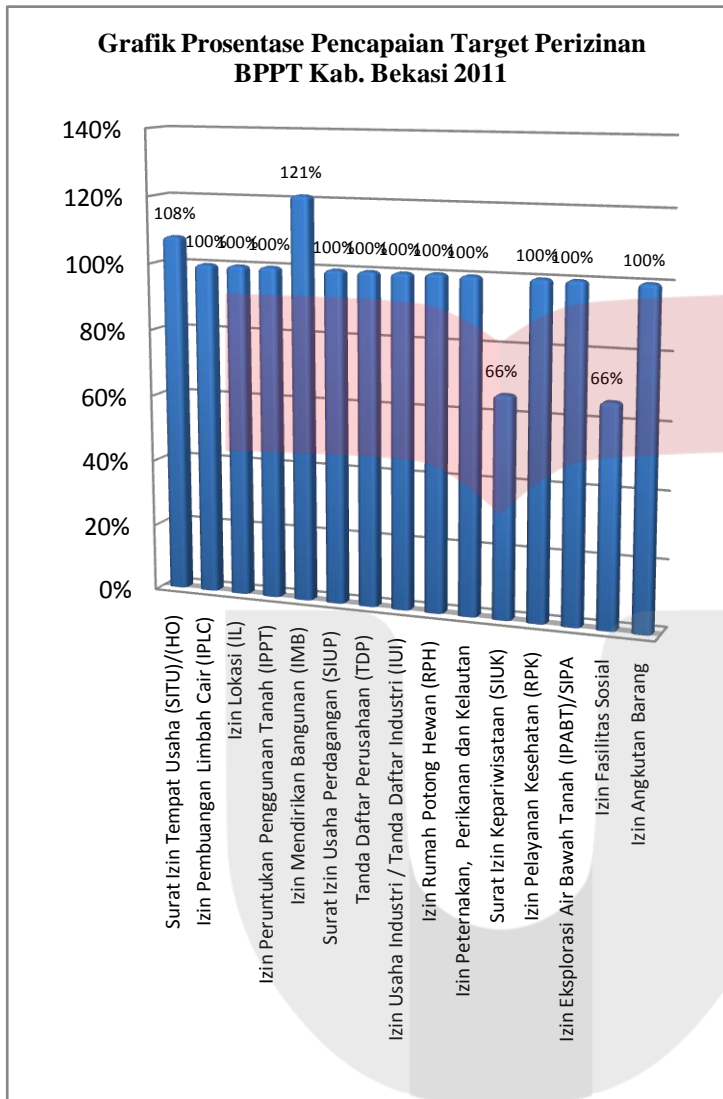
Tabel 1.1
Data Kinerja BPPT Kabupaten Bekasi Dalam Penyelesaian Perizinan Tahun 2010



Total pencapaian target = 103.78%

Sumber : Bidang Data dan Informasi BPPT Kabupaten Bekasi 2010-2011

Tabel 1.2
Data Kinerja BPPT Kabupaten Bekasi Dalam Penyelesaian
Perizinan Tahun 2011



Total pencapaian target = 119.35%

Sumber : Bidang Data dan Informasi BPPT Kabupaten Bekasi 2010-2011



Dari tabel 1.1 dan tabel 1.2 terlihat bahwa terjadi peningkatan persentase perizinan yang diterbitkan oleh BPPT Kabupaten Bekasi dari tahun 2010 ke tahun 2011 dari 104% menjadi 119% (naik 15.57%). Hal ini dapat menjadi salah satu indikator telah terjadinya peningkatan kinerja dari BPPT Kabupaten Bekasi.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:67).

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan pegawai. Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu 1) kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran; 2) kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi; 3) supervisi yang diperlukan meliputi: saran, arahan, dan perbaikan; 4) kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu; 5) konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan. (Usman, 2009: 489).

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1987), Kinerja memiliki kaitan yang erat dengan motivasi. disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya pimpinan dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, akan mencapai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. (Mangkunegara, 2009: 68)

Motivasi ialah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2008a:222). Sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau *impuls*. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi sadar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. (Usman, 2009:250)

Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Stanford (dalam Mangkunegara, 2009:93) dengan definisi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Dalam hal ini, kehadiran karyawan dapat menjadi salah satu gambaran mengenai kondisi motivasi serta kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Bekasi sebagai abdi masyarakat yang memberikan pelayanan publik sangat dituntut perannya dalam masyarakat. Kinerja BPPT Kabupaten Bekasi juga telah menjadi sorotan masyarakat Kabupaten Bekasi pada khususnya. Karena itulah motivasi yang tinggi bagi setiap pegawai BPPT Kabupaten Bekasi sangat diperlukan untuk menciptakan kinerja yang baik.

BPPT Kabupaten Bekasi sebagai aparatur negara, sangat identik dengan kedisiplinan. Namun ternyata masih terdapat beberapa data yang dapat mencerminkan belum maksimalnya motivasi dan kinerja dari pegawai BPPT Kabupaten Bekasi. Hal ini meliputi data absensi pegawai BPPT Kabupaten Bekasi sepanjang tahun 2011.

Tabel 1.2 merupakan data absensi pegawai BPPT Kabupaten Bekasi dari bulan Agustus-Desember 2012. Data ini diperoleh dari Bidang Data dan Informasi BPPT Kabupaten Bekasi (tahun 2011) yang merupakan data absensi yang dilaksanakan setiap hari. Semua pegawai BPPT Kabupaten Bekasi diharuskan hadir setiap hari kerja guna melaksanakan tugas sesuai bagian dan bidang mereka masing-masing.

Tabel 1.3
Data Absensi Pegawai BPPT Kabupaten Bekasi
(Agustus-Desember 2011)

No	Bagian /Bidang	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Tidak Hadir									
			Agustus		September		Oktober		November		Desember	
			Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Tata Usaha	25	4	16	4	16	6	24	3	12	4	16
2	Pelayanan	18	3	16,6	5	27,7	5	27,7	5	27,7	9	50
3	Pemrosesan	24	11	45,8	5	20,8	1	4,16	9	37,5	1	4,1
4	Data dan Informasi	12	4	33,3	-	-	2	16,6	2	16,6	3	25
5	Evaluasi dan Pengendalian Jumlah	14	2	14,2	3	21,4	2	14,2	2	14,2	-	-
6	Total	93	24	25,8	17	18,2	16	17,2	21	22,5	17	18,2

Sumber : Bidang Data dan Informasi BPPT Kabupaten Bekasi

Berdasarkan data pada tabel 1.3 diketahui bahwa jumlah pegawai yang tidak hadir pada bulan Agustus adalah 24 pegawai atau sekitar 25,8% dengan jumlah absensi terbanyak pada Bagian Pemrosesan 11



pegawai. Selanjutnya pada bulan September terdapat penurunan jumlah pegawai yang tidak hadir menjadi 17 orang atau sekitar 18,2% dengan jumlah absen terbanyak pada Bagian Pemrosesan dan Bagian Pelayanan yaitu 5 orang pegawai. Sedangkan pada Bidang Data dan Informasi tidak terdapat pegawai yang absen.

Berbeda dengan bulan-bulan sebelumnya, pada bulan Oktober terjadi penurunan jumlah pegawai yang tidak hadir menjadi 16 pegawai atau sekitar 17,2% dengan absensi terbanyak pada Bagian Tata Usaha yaitu 6 orang pegawai. Berbeda dengan bulan berikutnya yakni pada bulan November, terjadi peningkatan jumlah pegawai yang tidak hadir menjadi 21 pegawai atau sekitar 22,5% dengan absensi terbanyaknya mencapai 9 pegawai pada Bagian Pemrosesan. Absensi bulan Desember juga menunjukkan adanya tren yang menurun dalam jumlah ketidakhadiran, yakni hanya 17 pegawai saja yang absen yaitu sekitar 18,2%.

Tak hanya data mengenai absensi pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi saja, terdapat data lain mengenai pelanggaran kedisiplinan oleh pegawai BPPT Kabupaten Bekasi. Hal ini meliputi adanya beberapa pegawai BPPT Kabupaten Bekasi yang mendapat teguran khusus dari Kepala Bagian Tata Usaha BPPT Kabupaten Bekasi mengenai absensi kerja yang dilakukan oleh para pegawai sesuai dengan Kepres No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pelanggaran kedisiplinan yang telah dipaparkan di atas hanya sebagian kecil gambaran dari motivasi pegawai BPPT Kabupaten Bekasi. Tentu saja masih banyak indikator-indikator lain yang dapat menggambarkan motivasi dari pegawai BPPT Kabupaten Bekasi.

Sesuai dengan teori-teori yang diungkapkan di atas, motivasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja. Berdasarkan hal itu juga, penulis menjadi tertarik untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi. Hal ini juga didorong dengan melihat keadaan bahwa telah terjadi peningkatan kinerja pegawai BPPT Kabupaten Bekasi dalam menerbitkan perizinan dari tahun 2010 ke 2011. Dengan alasan dan kondisi yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja berdasarkan persepsi pegawai BPPT Kabupaten Bekasi?
2. Bagaimana kinerja berdasarkan persepsi pegawai BPPT Kabupaten Bekasi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai BPPT Kabupaten Bekasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui motivasi kerja berdasarkan persepsi pegawai BPPT Kabupaten Bekasi.
2. Mengetahui kinerja pegawai berdasarkan persepsi pegawai BPPT Kabupaten Bekasi.

3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai BPPT Kabupaten Bekasi.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Mengembangkan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, serta memberi sumbangan baru dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Memberi informasi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai BPPT Kabupaten Bekasi, yang diharapkan dapat dijadikan masukan yang berarti dalam pengembangan kinerja BPPT Kabupaten Bekasi ke depannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi yang terdapat dalam skripsi, maka penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas tentang tinjauan objek studi, latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu, tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai cara pengumpulan dan pengolahan data serta analisis data yang telah melalui proses pengolahan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan menyajikan saran atau rekomendasi berdasarkan hasil dari penelitian.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Persepsi pegawai BPPT Kabupaten Bekasi mengenai motivasi kerja sudah termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini didapatkan berdasarkan hasil pengolahan kuisioner yang telah disebarakan ke 93 responden penelitian, yaitu pegawai BPPT Kabupaten Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan oleh pegawai sudah baik, sehingga harus terus mempertahankan dan mengembangkan motivasi kerja yang sudah ada saat ini.
2. Kinerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu di Kabupaten Bekasi dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini didapatkan berdasarkan hasil pengolahan kuisioner yang telah disebarakan ke 93 responden penelitian, yaitu pegawai BPPT Kabupaten Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil khususnya pegawai BPPT Kabupaten Bekasi mempunyai kinerja yang tinggi .
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPPT Kabupaten Bekasi berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPT Kabupaten Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepada kinerja pegawai yang semakin tinggi terhadap pelaksanaan tugasnya.

5.2 **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut.

5.2.1 **Bagi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Bekasi (BPPT)**

Adapun saran penelitian ini untuk Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Bekasi (BPPT) adalah sebagai berikut:

1. Mempertahankan, dan juga meningkatkan motivasi kerja pegawai yang sudah baik, salah satunya adalah dengan cara memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan cara pemberian kompensasi kepada pegawai, lingkungan kerja yang kondusif, dan atasan lebih berperan aktif dalam memberikan arahan terhadap bawahannya.
2. Mempertahankan dan juga meningkatkan kinerja pegawai yang sudah tinggi, salah satunya adalah dengan melakukan pengembangan dan pelatihan kemampuan dan ketrampilan pegawai BPPT Kabupaten Bekasi serta dengan memberikan fasilitas dan sistem penunjang kerja yang memadai.

5.2.2 **Bagi Penelitian Selanjutnya**

Adapun saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi kerja untuk mengetahui kinerja pegawai. Untuk penelitian lanjutan sangat memungkinkan untuk menambah variabel-variabel lain yang akan diteliti, yang tidak dibahas dalam penelitian ini sehingga dapat dibahas lebih luas lagi.

Contohnya seperti variabel disiplin kerja, kompensasi, ataupun faktor-faktor SDM lainnya.

2. Meluaskan area penelitian dikarenakan keterbatasan peneliti yang hanya meneliti di lingkungan kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Bekasi saja, mungkin bisa dengan menambah di daerah lain di Indonesia maupun di dinas lainnya selain di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Bekasi.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. (Cetakan 11). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell, (2010), *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill Inc.
- Hasibuan, Melayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan 9). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. (Cetakan 5). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Riduwan., Rusyana, Adun., & Enas. (2011). *Cara Mudah Belajar SPSS Versi 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2008a, 2008b). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. (Edisi terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2006a, 2006b). *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis*. (Edisi 4). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Surjadi. (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Suwatno., Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Usman, Husaini. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal :

Chowdhury, Mohammed S. (2007). *Enhancing Motivation and Work Performance of the Salespeople : The Impact of Supervisor's Behavior*. Vol. 1 (9). pp. 238-243. African Journal of Business Management. [Online]. Tersedia: <http://www.academicjournals.org/AJBM.html>. [28 Mei 2012].

Gana, Alimi Baba., Fatima Bbkar Bababe. (2011). *The Effects og Motivation On Workers Performance (A Case Study of Maiduguri Flour Mill LTD. Borno State, Nigeria)*. Vol. 4 (2). pp. 8-13. Continental Journals Social Science. [Online]. Tersedia: <http://wiloludjournal.academia.edu/FrancisOlawaleAbulude/Papers/792022.html>. [28 Mei 2012].

Jabeen, Maimona. (2011). *Impact of Performance Appraisal on Employees Motivation*. Vol. 3. No. 4. European Journal of Business and Management. [Online]. Tersedia: <http://www.iiste.org/Journals.html>. [28 Mei 2012].

- Trivellas, Panagiotis., Nikos Kakkos., & Panagiotis Reklitis. (2010). *Investigating The Impact of Motivation On Loyalty and Performance Intentions In The Greek Banking Sector*. 7th International Conference on Enterprise System, Accounting and Logistics. Rhodes, Greece.
- Haryanto. (2009). *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah)*. [Online]. Tersedia: http://www.perpus.unisbank.ac.id/perpusbaru/index.php?p=show_detail&id=6585.html. Jurnal Ilmiah Unisbank Semarang. [28 Mei 2012].
- Musafir. (2009). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelabuhan Indonesia IV Gorontalo*. Vol. 4. No. 2. Hal. 2375-2378. Edisi Mei-Juli 2009. Jurnal Universitas Ichsan Gorontalo.
- Sunarni, Theresia., Veni Istanti. (2007). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang*. Vol. 7 No. 2. Hal. 22-24. Jurnal Teknik Industri.
- Susila, Nur Linda. (2010). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar Dengan Jenis Kelamin Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal STIE "AUB" Surakarta.

Skripsi & Tesis :

- Harati, Januaristi. (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resor (Polres) Kota Depok*. Skripsi Program S-1 Institut Manajemen Telkom, Bandung.
- Hartanto, Shidiq. (2008). *Analisa Kualitas Pelayanan Perpustakaan Perguruan Tinggi Dengan Metode Quality Function Deployment (QFD)*. Skripsi Program S-1 Institut Manajemen Telkom, Bandung.
- Karepesina, Made. (2007). *Pengaruh Motivasi Kerja Aparat terhadap Kualitas Layanan Civil*. Skripsi Program S-1 Institut Manajemen Telkom, Bandung.
- Lubis, Khairul Akbar. (2008). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Skripsi Program S-1 Institut Manajemen Telkom, Bandung.
- Surjana, Ondang. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelayanan Pelanggan (Studi Pada Manajemen Unit Pelayanan Dan Jaringan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten)*. Disertasi. Bandung: PPs Unpad.
- Waskita, Soca. (2008). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad (Persero)*. Skripsi Program S-1 Institut Manajemen Telkom, Bandung.

Sumber Website :

Ahmad, Hardiyansyah. (2011). *Kualitas Pelayanan Publik 3*.
[Online].

<http://www.hardiyansyahahmad.blogspot.com/kualitas-pelayanan-publik3.html>. [30 Januari 2012].

CPNS Indonesia. (2011). *Jumlah PNS 4,7 juta orang*. [Online].

<http://cpnsindonesia.com/jumlah-pns-47-juta-orang.html>. [8 Februari 2012].

Marwanto,Eko. (2011). *Ringkasan Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Online].

<http://www.ekomarwanto.com/2011/10/ringkasan-manajemen-sumber-daya-manusia.html>. [26 April 2012].

McClelland, David. (2008). *Teori Moivasi McClelland & Teori Dua Faktor Herzberg*. [Online].

<http://kuliahkommunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland-teori-dua.html>. [12 April 2012].

Dokumen:

Peraturan Bupati Bekasi Nomor 42 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT).

Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 7 Tahun 2009 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Undang-undang No. 25 tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 63 Tahun 2003 Tentang Organisasi dan
Tata Kerja Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT).
Keputusan Presiden No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai
Negeri Sipil.

