

ABSTRAK

Masalah utama yang akan dikaji dalam penelitian ini bahwa kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bogor belum optimal. Hal ini diduga antara lain dipengaruhi oleh faktor motivasi dan profesionalitas pegawai yang masih rendah.

Sesuai dengan hasil peninjauan awal terhadap keadaan di lingkungan kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bogor, tampak kinerja belum dilaksanakan secara optimal atau mencapai apa yang diharapkan, hal ini ditunjukkan dengan adanya indikasi-indikasi sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa pegawai menempati posisi atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, selain itu masih banyaknya pegawai yang kurang memiliki keterampilan organisator dan *skill* dalam menjalankan tugasnya.
2. Professionalisme dalam melaksanakan tugas belum memenuhi standar kompetensinya.

Dari latar belakang masalah tersebut di atas penulis menyusun penelitian ini dengan menentukan tiga variabel, yakni satu variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan profesionalitas pegawai (X_2) serta variabel terikat yaitu optimalisasi pelayanan (Y). Penelitian dilakukan atas dasar metode korelasional untuk mengukur pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain.

Berdasarkan perhitungan pengujian korelasional ditemukan bahwa hubungan antara X_1 dengan Y sebesar $= 0,436$ (terdapat hubungan yang sedang), hubungan antara X_2 dengan Y sebesar $= 0,414$ (terdapat hubungan yang sedang), dan hubungan antara X dengan Y sebesar $= 0,112$ (terdapat hubungan yang sangat rendah). Sedangkan hubungan korelasi antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y sebesar $R = 0,57$ (terdapat hubungan yang sedang).

Hubungan antara variabel pemberian motivasi (X_1) dan profesionalitas pegawai (X_2) terhadap optimalisasi pelayanan (Y) tergolong sedang dan signifikan. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y atau koefisien determinan sebesar 32,50% sedangkan sisanya 67,59% ditentukan oleh variabel lain.

Untuk mencapai maksud dan tujuan peningkatan optimalisasi tugas pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bogor, maka disarankan sebagai berikut:

1. Pimpinan berupaya untuk memperhatikan kemampuan pegawai dengan cara memberikan pengarahan sebelum melakukan tugas, memberikan kesempatan pegawainya untuk mengikuti pendidikan penjenjangan atau melanjutkan sekolah ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga pegawai dapat diarahkan kepada upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
2. Daftar urutan kepangkatan hendaknya dilaksanakan dan difungsikan secara konsekuen untuk menimbulkan sikap profesionalisme pegawai dan kejelasan pengembangan karier.
3. Adanya skala prioritas tentang program yang hendak dilaksanakan dan memilih pegawai sesuai dengan keahlian atau latar belakang pendidikan serta profesional dalam bidangnya untuk ditempatkan pada posisi yang tepat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Bijaksana, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir penulisan karya ilmiah ini tepat pada waktunya. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat akademik mengikuti sidang komite komprehenship Program Sarjana Strata-1, pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Menarasiswa Bogor.

Atas pertolongan dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Terhadap Profesionalitas Pegawai Dalam Upaya Optimalisasi Pelayanan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bogor*”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara di STIA Menara Siswa Bogor

1. Ibu Dr. Tuty Rosyaty, SH., S.Sos., MSi. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Menarasiswa dengan penuh perhatian beliau selalu memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan karya ilmiah ini
2. Ibu Nurjannah Yusuf, Ir., MSi., sebagai Dosen Pembimbing Utama, disela-sela kesibukan beliau selalu memberikan arahan dan bimbingan untuk penyusunan penulisan skripsi.
3. Bapak Toni Kustoni, Drs., MSi., selaku Anggota Pembimbing yang telah berkenan mengarahkan, membimbing dan memberikan kepercayaan penuh kepada penulis untuk penulisan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Menarasiswa Bogor, yang telah memberikan ilmu selama mengikuti pendidikan Sarjana.
5. Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bogor beserta Staf dan jajarannya, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk bisa mengadakan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan selama penelitian ini dilaksanakan.
6. Keluarga Tercinta yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana di STIA Menarasiswa Bogor.
7. Kepada rekan-rekan mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Menarasiswa Bogor dan semua pihak yang telah rela memberikan bantuan, dorongan serta fasilitasnya dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan sebagai langkah menuju perbaikan. Harapan penulis semoga karya kecil ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca. *Amin Yaa Robbal Alamin.*

Bogor, Mei 2019

Ahaddien Nur Choiri Syaban

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	
viii	
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1. 1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	12
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	13
1.4. Kegunaan Penelitian.....	14
1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian	16
1.6. Hipotesis	25
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penggerakan di Dalam Administrasi dan Manajemen.....	27
2.2. Teori Penggerakan	39
2.3. Asas-asas Penggerakan	54
2.4. Kinerja Pegawai	67
2.5. Hubungan Antara Penggerakan dengan Kinerja Pegawai	70
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Metode Penelitian	73
3.2. Operasional Variabel dan Paradigma Penelitian	76
3.3. Alat Ukur Penelitian, Uji Validitas, dan Uji Reliabilitas	64
3.4. Populasi Teknik Penarikan Sampel	87
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	68
3.6. Tempat Penelitian dan Jadwal Penelitian	96
3.7. Lokasi dan jadwal penelitian	72

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden (Deskripsi Penelitian).....	97
4.2. Pengujian Hipotesis	107
4.3. Pengaruh Penggerakkan Terhadap Disiplin Pelaksanaan Kerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Setda Kota Bekasi.....	94
4.4. Derajat Besarnya Pengaruh Penggerakkan Terhadap Displin Kerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Setda Kota Bekasi	105

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	109
5.2. Saran-saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	120

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian	80
Tabel 3.2	Skala Bobot Alternatif Jawaban Responden	67
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian	
	96	
Tabel 4.1.	Kriteria Penilaian Berdasarkan Nilai Jenjang.....	
	99	
Tabel 4.2	Kriteria Penilaian Variabel Kemampuan Pegawai	
	100	
Tabel 4.3	Kriteria Penilaian Variabel Motivasi Kerja (X2).....	
	103	
Tabel 4.4	Kriteria Penilaian Variabel Kinerja Pengawasan Bangunan (Y).....	
	106	
Tabel 4.5	Korelasi Antar Variabel	
	108	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian	19
Gambar 3.1 Paradigma Penelitian	78
Gambar 3.2 Diagram Jalur Pradigma Penelitian	92