

RINGKASAN EKSEKUTIF

BAMBANG, 2002. Kajian Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya. Di bawah bimbingan M. SYAMSUL MA'ARIF dan BONAR M. SINAGA.

Seorang pegawai pada dasarnya adalah seorang individu yang memiliki hal-hal khusus mengenai sikap, tabiat dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan dibentuk oleh lingkungan dan pengalaman. Keberadaan seorang pegawai dalam organisasi pemerintah merupakan bagian dari anggota kerja yang memberikan kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan untuk dapat memberikan pelayanan yang prima bagi masyarakat dan organisasi pemerintah sendiri.

Peranan seorang pegawai dalam organisasi pemerintah adalah dapat menjadikan kinerja berfungsi dan berhasil dengan baik untuk tujuan dan susunan yang lebih bermanfaat bagi semua pihak. Hal ini perlu mengembangkan seseorang pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik dengan dukungan motivasi yang senantiasa ditingkatkan. Dengan demikian motivasi dapat mendorongnya dalam menjalankan tugas dan aktivitas kerja didalam rutinitas pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Beberapa hambatan yang dirasakan dalam pelaksanaan rutinitas pekerjaan pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya adalah adanya pemberlakuan otonomi daerah, kemampuan seorang pegawai dalam berperan untuk meningkatkan pelayanan yang terkait dengan perubahan motivasi kerja didalam melaksanakan rutinitas kerjanya, dan penyelesaian pekerjaan yang dicapai mengalami kendala dan permasalahan ditempat kerja.

Pemerintah Kota Palangka Raya mencoba menetapkan peraturan daerah Nomer 01 Tahun 2000 dalam upaya efisiensi kinerja bagi pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya sebagai wujud dari aplikasi kewenangan daerah dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi. Atas dasar kenyataan tersebut sangatlah tepat dilakukan penelitian ini.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) bagaimana perbedaan dan hubungan antara karakteristik dengan faktor-faktor motivasi pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya, (2) bagaimana peran kinerja pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya dalam menjalankan tugasnya, dan (3) bagaimana cara meningkatkan motivasi pegawai didalam penyelesaian pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis perbedaan motivasi pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya berdasarkan karakteristik, (2) menganalisis peran pegawai dilihat dari kinerja pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan



Hak cipta dilindungi Undang-Undang



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Perempuan Kota Palangka Raya berdasarkan indikator motivasi, (3) menganalisis peran pegawai dilihat dari motivasi pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya berdasarkan Indikator kinerja, dan (4) menentukan cara untuk meningkatkan motivasi pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya.

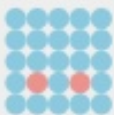
Penelitian dilakukan di wilayah Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah. Metode penelitian adalah deskriptif dengan studi kasus di Kota Palangka Raya sebagai daerah penelitian. Subjek penelitian adalah pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya. Data yang diambil terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengambilan sampel adalah seluruh pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibantu dengan wawancara, dan pengamatan langsung di lapangan, sedangkan data sekunder diambil dari literatur dan data dari instansi terkait. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis Tabulasi, analisis *Fisher's Exact Test* ($n < 20$) untuk mengetahui perbedaan dan untuk mengetahui hubungan digunakan analisis *Rank Spearman's*.

Hasil penelitian ini menggambarkan hal-hal sebagai berikut.

1. Motivasi pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya yang menunjukkan perbedaan nyata berdasarkan Karakteristik adalah umur, masa kerja, dan jabatan, sedangkan yang tidak berbeda nyata adalah golongan, pendidikan, dan sub bagian.
2. Kinerja pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya yang nyata menunjukkan perbedaan berdasarkan indikator motivasi adalah prestasi, tanggung jawab, kondisi kerja, dan kesempatan, sedangkan yang tidak nyata adalah pengembangan dan hubungan atasan dan bawahan.
3. Kinerja pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya yang berhubungan nyata berdasarkan Indikator motivasi adalah prestasi dan kesempatan, sedangkan yang tidak nyata adalah tanggung jawab, pengembangan, kondisi kerja, dan hubungan atasan dan bawahan.
4. Motivasi pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya yang menunjukkan perbedaan nyata berdasarkan Indikator kinerja adalah hasil kerja yang dicapai, melaksanakan tugas, dan kehadiran, sedangkan yang tidak nyata adalah ketepatan penyelesaian pekerjaan, dan kerjasama tim.
5. Motivasi pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya yang menunjukkan hubungan nyata berdasarkan indikator kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dan ketepatan penyelesaian pekerjaan, sedangkan yang tidak nyata adalah melaksanakan tugas, kehadiran, dan kerjasama tim.
6. Peran kinerja pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya dapat dilihat dari motivasi pegawai

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Milik IPB



MB-IPB

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



berdasarkan indikator kinerja adalah hasil kerja yang dicapai, melaksanakan tugas, kehadiran, ketepatan penyelesaian pekerjaan, dan kerjasama tim.

7. Meningkatkan motivasi pegawai dengan cara membuka diri pegawai untuk menerima (1) wawasan, (2) menambah kemampuan manajemen kinerja melalui pelatihan, pendidikan, dan penjurangan, (3) menyediakan fasilitas sumber informasi tentang manajemen kinerja, (4) memberikan insentif berupa BBM dan perbaikan kendaraan melalui pengalokasian anggaran APBD, dan (5) mengarahkan kemampuan kinerja pegawai melalui kemampuan ketrampilan manajemen kinerja, memberikan wewenang pekerjaan secara merata, pemerintah Kota Palangka Raya mampu membuat program-program pelatihan yang tepat guna dan sasaran, meningkatkan kemampuan sesungguhnya, adanya upaya pengembangan organisasi, memberikan fasilitas prasarana dan sarana kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi, penciptaan hubungan yang harmonis antara sesama pegawai, menempatkan seorang pimpinan yang benar-benar memiliki kemampuan untuk memimpin.

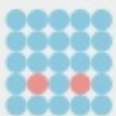
Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas disarankan hal-hal sebagai berikut.

1. Dalam upaya meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dianjurkan kepada seluruh pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya untuk diberikan seluas-luasnya untuk meningkatkan (1) kemampuan, (2) ketrampilan, (3) pengetahuan, dan (4) pendidikan yang dimiliki agar dapat dikembangkan dalam implikasinya sesuai dengan visi dan misi organisasi dan pemerintah Kota Palangka Raya.
2. Pemerintah Kota Palangka Raya dapat memberikan sarana dan prasarana kerja pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya yang menunjang bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan rutinitas pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan.
3. Pemerintah Kota Palangka Raya memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya untuk memperoleh tugas belajar, pelatihan, dan penjurangan.
4. Pemerintah Kota Palangka Raya dan pimpinan terkait dapat memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi dalam kerjanya.

Kata Kunci : Pegawai, Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan, Pelayanan, Motivasi, *Fisher's Exact Test*, *Rank Spearman's*, Studi Kasus.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik IPB



MB-IPB
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.