

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dengan pemberlakuan UU. NO 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan UU No 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Daerah serta UU No 28 tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Dengan diberlakukannya pelaksanaan otonomi daerah yang dimulai sejak 1 Januari 2001 tersebut tentunya pemerintah di daerah dituntut untuk dapat memberikan tingkat pelayanan yang prima, baik bagi masyarakat dan juga organisasi pemerintah sendiri.

Untuk dapat mencapai hal tersebut diperlukan sumberdaya manusia yang mempunyai motivasi yang tinggi, pengetahuan yang memadai dan mampu untuk mengambil suatu keputusan yang dikehendaki maupun diperlukan oleh organisasi. Peranan seorang pegawai didalam organisasi pemerintah salah satunya adalah dapat menjadikan kinerja yang berdaya guna dan berhasil guna bagi organisasi. Keberadaan seseorang pegawai di dalam suatu organisasi pemerintah senantiasa mengembangkan kemampuan dan meningkatkan motivasi mereka agar benar-benar dapat mencapai dan memenuhi kebutuhan organisasi yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan kemampuan individu melakukan tindakan dan syarat mutlak yang paling pokok dan istimewa bagi manusia karena berpengaruh langsung terhadap tingkat dan mutu dari kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap peran kinerja seorang pegawai yang berada pada



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

©Hak Cipta Milk IPS



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.



organisasi pemerintah sehingga mampu meningkatkan pelayanan.

Disamping itu motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor motivator, iklim dan lingkungan organisasi, pengaruh ini dapat bersifat langsung dan juga tidak langsung.

Dengan adanya perkembangan dan perubahan dari wewenang di dalam aktivitas kinerja pada bagian mekanisme kepegawaian yang diserahkan kedaerah untuk mengelolanya, maka terlihat di dalam struktur organisasi dari Pemerintah Kota Palangka Raya telah mengalami perubahan efisiensi dari organisasi terutama pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah nomor : 01 Tahun 2000. Hal tersebut mengakibatkan terjadinya perubahan motivasi dari pegawai di dalam melaksanakan rutinitas pekerjaan, dan telah terjadi permintaan mutasi oleh pegawai serta adanya penurunan dari hasil kerja. Dimana terlihat adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan juga laporan hasil dari kegiatan yang telah dilaksanakan dan keterlambatan dalam memberikan laporan periodik atau tahunan.

Atas dasar kenyataan tersebut di atas, analisis perbedaan dan hubungan berdasarkan karakteristik dan faktor-faktor motivasi serta peran kinerja pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya perlu dilakukan.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.



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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



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.
3. Bagaimana cara meningkatkan motivasi pegawai didalam menyelesaikan pekerjaannya.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

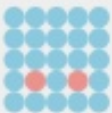
1. Menganalisis perbedaan motivasi pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya berdasarkan karakteristik.
2. Menganalisis peran pegawai dilihat dari kinerja pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya berdasarkan Indikator Motivasi.
3. Menganalisis peran pegawai dilihat dari Motivasi pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya berdasarkan Indikator Kinerja.
4. Menentukan cara untuk meningkatkan motivasi pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya.

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.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik IPB



MB-IPB
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor



D.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Sebagai bahan masukan dan saran kepada Pemda dan Pimpinan Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya.
2. Sebagai informasi yang bermanfaat bagi penyusunan kebijaksanaan yang berkenaan dengan motivasi pegawai dalam peningkatan efektivitas kinerja terhadap sumber daya manusia yang ada.

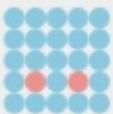
Ruang Lingkup Penelitian

Pada ruang lingkup penelitian dibatasi pada analisis faktor-faktor motivasi (Prestasi, Tanggung Jawab, Pengembangan, Kesempatan, Kondisi Kerja, Hubungan Atasan dan Bawahan) yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan rutinitas kerja.

Untuk variabel kinerja (Hasil Kerja yang Dicapai, Melaksanakan Tugas, Kehadiran, Ketepatan Penyelesaian Pekerjaan, dan Kerjasama Tim). Hasil penelitian ini akan memberikan gambaran tentang hubungan berbagai faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya.

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.