

PERANAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH KELURAHAN ALANG-ALANG LEBAR KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG

Vadyla Rahmadani
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang
vadylarahmadani05@gmail.com

ABSTRAK

Vadyla Rahmadani, 2024, Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-Alang Lebar Kecamatan Alang- Alang Lebar Kota Palembang, Jurusan Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang. Pembimbing Utama (1) Hj. Helda Fitriani,S.Pd.,M.Si dan Pembimbing Pendamping (II) Antartila Rezki Aziz,SH.,M.Si.

Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang erat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Lurah Kelurahan Alang-Alang Lebar Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.Peranan motivasi kerja adalah Stimulasi atau dorongan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Hasil analisis data tes, yang diperkuat data analisis dengan cara wawancara, maka ditemukan adanya peran etika administrasi yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Vadyla Rahmadani, 2024, *The Role of Work Motivation in Improving Employee Performance at the Village Head Office, Alang-Alang Lebar Subdistrict, Alang-Alang Lebar District, Palembang City, Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of State Administration (STIA). Main Supervisor (1) Hj. Helda Fitriani, S.Pd., M.Si and Assistant Supervisor (II) Antartila Rezki Aziz, SH., M.Si.*

The role of work motivation in improving employee performance has a close relationship. This research aims to determine the role of work motivation in improving employee performance and the factors that influence work motivation in improving employee performance at the Alang-Alang Lebar Village Head Office, Alang-Alang Lebar District, Palembang City. The role of work motivation is stimulation or encouragement for each employees to work in carrying out their duties. With good motivation, employees will feel happy and enthusiastic at work, resulting in significant development and growth within the organization. The results of data analysis, which was strengthened by data analysis by means of interviews, found that there is a strong role of administrative ethics on employee performance.

Keywords: *Work Motivation and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manuasi itu sangat penting dalam kegiatan pelaksanaan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam meningkatkan produktivita sehingga dalam mengembangkan mutu Sumber Daya Manusia itu semakin penting. Manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-institusi oleh karena itu unsur manusia itu penting dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau atasan. Didalam organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai

tidak ada artinya bagi instansi atau organisasi jika pegawai tidak mau bekerja dengan giat. Supaya pegawai mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini motivasi sangatlah penting bagi karyawan karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Di era globalisasi, persaingan antar organisasi atau instansi semakin tinggi yang mengharuskan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi dapat memiliki kemampuan dalam bersaing. Kemajuan dari suatu organisasi atau instansi ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Sebab kunci sukses suatu organisasi atau instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi saja. Dalam hal ini Sumber

Daya Manusia yang dimaksud adalah aparatur atau pegawai.

Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku yang merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara, pemerintah dipercayai untuk mencapai tujuan nasional oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil disebut sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai tugas serta tanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Peranan motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan perwujudan dari tingginya motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan yang diberikan karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Dengan demikian semakin tingginya motivasi kerja para karyawan akan memberikan dukungan atau dampak positif atas upaya perusahaan dalam pencapaian kinerja atau produktivitas kerja secara maksimal. Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang terdapat dalam Pasal 9 ayat (2) yaitu sebagai berikut.

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu
4. Biaya

Kinerja dapat dicapai dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing agar tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan pegawai akan berpengaruh pada kemajuan instansi organisasi agar dapat bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kurangnya keterampilan dan pengetahuan, kurangnya inisiatif, lingkungan kerja yang tidak mendukung. Dalam era sekarang ini, Setiap kantor akan mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Selain itu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan juga sangat penting tidak hanya untuk pegawai saja tetapi juga untuk pemimpin.

Disisi lain, kondisi tersebut menjadikan tantangan bagi aparat kantor. Salah satunya di kantor Kelurahan Alang-Alang Lebar untuk lebih meningkatkan kualitas kepemimpinan serta lebih profesional dalam pelaksanaan pekerjaan agar mampu mengimbangi dan menyikapi setiap kondisi kerja dan aspirasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat sehingga diharapkan dapat membimbing, memelihara dan mengarahkan semangat berpartisipasi tersebut kepada hal-hal yang dapat membantu pelaksanaan tugas dan pemberdayaan masyarakat di Kantor Lurah Alang-Alang Lebar melalui motivasi kerja.

Melalui hasil penelitian ini maka diharapkan diperoleh gambaran riil atau kenyataan sehingga dapat dilakukan perbaikan terhadap kualitas kerja pegawai dengan mengatasi kurangnya pemberian motivasi kerja kepada pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada bulan Desember 2023 di Kantor Lurah Alang-Alang Lebar Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang menunjukkan adanya sejumlah indikasi permasalahan yaitu sebagai berikut.

1. masih ada pegawai yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja.
2. masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya.
3. jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya.
4. masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas.
5. Imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Hal seperti inilah yang menunjukkan bahwa kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pihak Kelurahan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Motivasi kerja berupa pujian yang dapat membuat pegawai merasa dihargai atas pekerjaan yang telah dikerjakan dan memberikan bonus kepada pegawai yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan

kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan.

Dengan melihat permasalahan dan kendala seorang pegawai dalam bekerja, yang tidak mencapai output maksimal sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan di dalam kantor Lurah Kelurahan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan-permasalahan tersebut dengan mengangkat suatu judul penelitian yaitu sebagai berikut “ **PERANAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH KELURAHAN ALANG-ALANG LEBAR KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG** ”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimanakah peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang?
2. Apa sajakah faktor-faktor yang mempengaruhi peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang?

Tujuan Penelitian

Tujuan pelaksanaan penelitian dalam penulisan ini yakni sesuai apa yang menjadi rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang.

LANDASAN TEORI

Peranan

Setiap orang mempunyai macam - macam peranan sesuai dengan pola pergaulan hidupnya. Peranan menjadi sangat penting karena mengatur perilaku seseorang. Peranan dapat membuat seseorang menyesuaikan perilaku sendiri dengan perilaku orang - orang dikelompoknya. Adapun pengertian peranan sebagai berikut.

1. Pengertian Peranan

Secara etimologi peran bagi seorang yang melakukan tindakan dimana tindakan yang diharapkan oleh masyarakat lain. Artinya setiap tindakan yang dimiliki setiap individu memiliki arti penting untuk sebagian orang. Menurut Narwoko (2014:138) peranan (role) merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Artinya seseorang telah menjalankan hak – hak dan kewajiban - kewajiban sesuai dengan kedudukan, maka orang tersebut telah melaksanakan sesuatu peran. Keduanya tidak dapat dipisahkan

karena satu dengan yang lain saling tergantung, artinya tidak ada peran tanpa status dan tidak ada status tanpa peran. Sebagaimana kedudukan, maka setiap orang pun dapat mempunyai macam - macam peran yang berasal dari pola pergaulan hidupnya.

Selain itu peran adalah perilaku seseorang yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan serta harapan yang mengarah pada kemajuan, meskipun tidak selamanya sesuai dengan apa yang diharapkan dan sebagai tolak ukur dari seseorang sebagai seorang pemimpin apakah orang itu dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas - tugas yang diberikan kepadanya sehingga akan membuat orang tersebut dapat memaksimalkan kinerja dalam menjalankan tugas - tugasnya.

2. Jenis- Jenis Peran

Jenis - jenis peran menurut Soerjono (2012:214) terbagi menjadi 3 jenis. Adapun jenis-jenis peran sebagai berikut.

- Peran aktif
- Peran partisipatif
- Peran Pasif

3. Fungsi Peran

Fungsi peran menurut Narwoko dan Bangong Suyanto (2010:160) yaitu sebagai berikut.

1. Memberikan arah pada proses sosialisasi.
2. Pewarisan tradisi, kepercayaan, nilai-nilai, norma-norma, dan pengetahuan.
3. Dapat mempersatukan kelompok atau masyarakat.
4. Menghidupkan sistem pengendalian dan kontrol sehingga dapat melestarikan kehidupan masyarakat.

4. Konsep Peran

Peran dan status sosial merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Adapun konsep peran menurut Sukanto (2012:213) yaitu sebagai berikut.

1. Persepsi Peran
2. Ekspektasi Peran
3. Konflik Peran

Motivasi

Motivasi sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dalam proses pembinaan, pengembangan, pengarahan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seseorang harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun pengertian motivasi yaitu sebagai berikut.

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni movere yang berarti “menggerakkan”. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang

bersangkutan.

Menurut As'ad (2012:112) motivasi merupakan pemberian motif atau penimbulkan motif sehingga pengertian motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Semangat atau dorongan timbul pada diri pegawai karena adanya suatu harapan yang lebih baik. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun yang merupakan faktor-faktor motivasi menurut Herzberg dalam Hasibuan (2011:136) yang disebut faktor intrinsik yaitu sebagai berikut.

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
2. Prestasi yang Diraih (*Achievement*)
3. Pengakuan Orang Lain (*Recognition*)
4. Pekerjaan itu Sendiri (*The work it self*)
5. Kemajuan (*Advancement*)

Sedangkan yang berhubungan dengan faktor ketidakpuasan dalam bekerja menurut Herzberg dalam Luthans (2008) dihubungkan oleh faktor ekstrinsik antara lain sebagai berikut.

1. Gaji
2. Keamanan dan Keselamatan Kerja
3. Kondisi Kerja.
4. Hubungan Kerja
5. Prosedur Perusahaan

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009:93) yaitu sebagai berikut.

1. Tanggung Jawa
2. Prestasi Kerja
3. Peluang
4. Pengakuan Atas Kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

4. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis - jenis motivasi menurut Hasibuan (2010:150) yaitu sebagai berikut.

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)
2. Motivasi negatif (Insentif Negatif)

5. Proses Motivasi Kerja

Proses motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011:150) adalah sebagai berikut.

1. Tujuan
2. Mengetahui Kepentingan
3. Komunikasi Efektif
4. Integrasi
5. Fasilitas Manajer
6. Team Work

Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi atau instansi dituntut

untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi atau instansi tergantung pada kinerja pegawainya. Adapun pengertian kinerja pegawai yaitu sebagai berikut.

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atau instansi dalam melakukan pekerjaannya disuatu organisasi atau instansi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2. Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2011:48) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2010:50) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain sebagai berikut.

1. Corporate Level
2. Senior Manajemen Level
3. Business-Unit, Functional atau Department Level

3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang terdapat dalam Pasal 9 ayat 2 yaitu sebagai berikut.

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu
4. Biaya

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Parwoto (2017) yaitu sebagai berikut.

1. Faktor personal atau individual
2. Faktor kepemimpinan
3. Faktor Tim
4. Faktor personal atau individual
5. Faktor kepemimpinan
6. Faktor Tim
7. Faktor Sistem
8. Faktor Kreativitas
9. Faktor Kerjasama
10. Faktor Kepemimpinan
11. Faktor Kepribadian
12. Faktor Prakarsa
13. Faktor Kecakapan
14. Faktor Tanggung jawab

PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah

suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung. Dengan bentuk penelitian ini memungkinkan peneliti untuk dapat menggambarkan objek penelitian secara holistik berdasarkan realitas sosial yang ada dilapangan. Sugiyono (2013:1) mengemukakan bahwa metode penelitian yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Penelitian ini untuk mendapatkan data peneliti menggunakan metode penelitian yaitu peneliti mendatangi langsung kantor Kelurahan Alang-Alang Lebar Kota Palembang, untuk menganalisa gambar secara sistematis, fakta serta akurat mengenai objek yang berbasis data berbentuk kalimat dan data. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.

Definisi Konsep

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:35), konsep adalah ide atau pengertian yang diabstrakkan dari peristiwa konkret berarti sebuah gambaran mental dari obyek, proses, pendapat, atau apapun yang digunakan oleh akal budi untuk memahami hal-hal lain. Menurut Singarimbun, konsep adalah sebuah istilah atau definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak (abstraksi) suatu kejadian, keadaan, kelompok, atau individu yang menjadi obyek.

Konsep penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Motivasi kerja adalah upaya mendorong diri seseorang untuk dalam bekerja melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.
2. Kinerja pegawai adalah pencapaian atau hasil kinerja dalam kegiatan atau aktifitas yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dalam jangka waktu tertentu. Tujuan kinerja organisasi adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).

Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Singarimbun dan Effendi (2011:146) berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan untuk variabel tersebut. Tabel operasionalnya sebagai

Tabel 1. Definisi Operasional

Konsep-konsep	Indikator-indikator
Motivasi Kerja Sumber: (Mangkunegara (2009:93))	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung Jawab • Prestasi Kerja • Peluang • Pengakuan Atas Kinerja • Pekerjaan yang Menantang

Kinerja Pegawai	
Sumber: (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 (Pasal 9 Ayat 2))	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Waktu • Biaya

Informan Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat tentang Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang, informasi penelitian berasal dari individu yang benar-benar mengetahui masalah yang akan diteliti dan dibahas. Dengan mengingat bahwa penelitian ini membahas tentang motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, tabel informan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Tabel 2. Informan Penelitian

No.	Informan Penelitian	Jumlah
1.	Lurah Alang-alang Lebar	1 Orang
2.	Sekretaris Lurah	1 Orang
3.	Kasi Pemerintahan	1 Orang
4.	Kasi Pemberdayaan Masyarakat	1 Orang
5.	Staff	3 Orang
Jumlah		7 Orang

Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini adalah teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti ini sebagai berikut.

1. Observasi
Observasi menurut Nasution dalam Sugiyono (2020:109) adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh).
2. Wawancara
Wawancara menurut Esterberg dalam Sugiyono (2020:291) merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat berkontribusi makna dalam suatu topik tertentu.
3. Studi Pustaka
Studi pustaka menurut Nazir (2013: 93) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan analisis terhadap buku, literatur, catatan, dan laporan yang saling berkaitan setelah menyelesaikan masalah.
4. Dokumentasi
Dokumentasi menurut Sugiyono (2019:82) merupakan catatan peristiwa pada waktu lalu, dan dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Teknik Analisis Data

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis yang diperoleh di lapangan. Reduksi data karenanya merupakan alat analisis, sebab tindakan-tindakan tersebut tidak lain merupakan pilihan-pilihan analisis. Data terlebih dahulu dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema atau polanya sehingga dapat membantu dalam memberi kode kepada aspek-aspek tertentu. Sebagai alat analisis, reduksi data dapat menajamkan, mengarahkan, dan membuang data yang tidak perlu serta mengorganisasikan sedemikian rupa sehingga dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan demikian, data yang direduksi memberi gambaran lebih tajam tentang hasil pengamatan yang dilakukan di lapangan.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan/penerimaan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Membuat penyajian data juga merupakan sebuah langkah analisis data. Setelah data dibuat dalam bentuk tabel, bagan, matrik, dan grafik dilakukan tahapan dengan mendiskusikan selanjutnya memberikan penafsiran dan interpretasi. Menurut Nazir (1988:437-438) interpretasi adalah memberikan arti yang lebih luas dari penemuan penelitian.

3. Menarik Kesimpulan dan Verifikasi

Menarik kesimpulan dan verifikasi merupakan pemahaman atas informasi kemudian mencari makna dari catatan mengenai keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi, alur sebab akibat serta proposisi. Untuk itu, dalam penelitian kualitatif kesimpulan-kesimpulan yang diambil dengan longgar, tetap terbuka, skeptis sifatnya meskipun kesimpulan sudah disediakan, mula-mula belum jelas, dan kemudian meningkat menjadi lebih rinci serta mengakar dengan kokoh. Hal tersebut, sebagai sesuatu yang jalin-menjalin pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar untuk membangun wawasan umum. Dalam kesimpulan penelitian kualitatif dilakukan sejak dimulainya proses kontak dengan unit analisis, lalu bersamaan dengan proses tersebut berlangsung kegiatan verifikasi yang kemudian menarik pokok pikiran ataupun memberi solusi dan tindakan yang perlu dilanjutkan setelah memperoleh hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian di Kantor Lurah Kelurahan Alang-Alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang. Penulis mendapatkan data mengenai peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan wawancara dengan beberapa informan. Daftar nama-

nama informan penelitian yaitu sebagai berikut.

1. Bapak Tri Cahyono, SH.,M.Si Selaku Lurah.
2. Bapak Muhammad Yuslim, S.Si Selaku Sekretaris Lurah.
3. Ibu Hidayah Selaku Kasi Pemerintahan.
4. Ibu Rani Indriati, S.KM Selaku Kasi Pemberdayaan Masyarakat
5. Ibu Fitria Wulandari Selaku Staff
6. Ibu Yusmaniar, AMKL Selaku Staff
7. Bapak Muhammad Denny Setiawan Selaku Staff

Dari daftar nama-nama informan penelitian diatas, maka penulis dapat menyusun hasil penelitian mengenai peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Kota Palembang yaitu sebagai berikut.

1. Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang

Pentingnya motivasi kerja di dalam suatu instansi pemerintah ataupun organisasi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi penyelenggaraan pemerintahan akan berjalan lancar dan sukses apabila perilaku aparatur birokrasi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun dua konsep dari hasil penelitian tentang Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang yaitu sebagai berikut.

A. Motivasi Kerja di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang

Data mengenai peranan motivasi kerja, peneliti melakukan penelitian langsung di kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang dengan berpedoman menurut ahli Mangkunegara (2009:93) yaitu sebagai berikut.

1. Tanggung Jawab

Adapun daftar pertanyaan wawancara tentang tanggung jawab dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Bagaimanakah tanggung jawab masing-masing pegawai dalam mengemban jabatan di kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang? Jawaban informan yaitu sebagai berikut.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Tri Cahyono selaku Lurah Kelurahan Alang-Alang Lebar Kota Palembang berpendapat bahwa dalam Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perangkat Kelurahan bahwa setiap pegawai di Kelurahan Alang-Alang Lebar sudah melakukan tanggung jawabnya sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) berdasarkan Peraturan Daerah. Sehingga dalam mengemban jabatan pegawai sudah mengetahui tanggung jawabnya masing-masing.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Yuslim, S.Si selaku Sekretaris Lurah berpendapat bahwa pegawai kantor Lurah Kelurahan Alang- alang

Lebar telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga hampir semua proses telah berjalan dengan baik.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Hidayah selaku Kasi Pemerintahan berpendapat bahwa peran pegawai dalam melakukan tanggung jawabnya masih ada yang lalai sehingga membuat pekerjaan pegawai menjadi tidak maksimal.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Rani Indriati selaku Kasi Pemberdayaan Masyarakat di peroleh bahwa dalam membahas tentang tanggung jawab pegawai sudah bertanggung jawab sesuai arahan yang diperintahkan.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Fitria Wulandari selaku staff bahwa pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang- alang Lebar menyelesaikan dan melaksanakan tugas- tugas yang telah diberikan dengan semaksimal mungkin dan dengan hasil yang baik.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Denny Setiawan selaku staff bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai telah dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Yusmaniar selaku staff bahwa pegawai telah melaksanakan tugas yang diarahkan dan sudah bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dari hasil wawancara dengan informan penelitian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di Kelurahan Alang-alang Lebar sudah bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing tetapi masih ada beberapa pegawai yang lalai dalam melakukan tanggung jawabnya sehingga membuat pekerjaan pegawai menjadi tidak maksimal.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Membahas mengenai motivasi kerja, tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja karena motivasi kerja merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut.

Adapun daftar pertanyaan wawancara tentang prestasi kerja dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Apakah pegawai sudah menghasilkan hasil kerja yang baik di kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang?

Jawaban informan yaitu sebagai berikut.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Tri Cahyono selaku Lurah Alang-alang Lebar Kota Palembang diperoleh pendapat bahwa pegawai di kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar telah menghasilkan hasil kerja yang baik.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Yuslim,

S.Si selaku Sekretaris Lurah berpendapat bahwa pegawai kantor Lurah Kelurahan Alang- alang Lebar telah bekerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Hidayah selaku Kasi Pemerintahan berpendapat bahwa pegawai kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar telah memberikan yang terbaik dalam melayani masyarakat dan menjalankan tugas mereka dengan profesional.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Rani Indriati selaku Kasi Pemberdayaan Masyarakat di peroleh bahwa Pegawai sudah menghasilkan hasil kerja yang baik hal ini dilihat dari pegawai sangat menghargai kontribusi dalam menjaga kelancaran operasional kantor dan memastikan kebutuhan masyarakat terpenuhi
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Fitria Wulandari selaku staff mengatakan bahwa pegawai sudah menghasilkan hasil kerja yang baik.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Denny Setiawan selaku staff mengatakan bahwa pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik meskipun mereka kurang memahami tugas yang diberikan.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Yusmaniar selaku staff berpendapat bahwa pegawai telah menjalankan tugas dengan hasil kerja yang penuh integritas.

Dari hasil wawancara dengan informan penelitian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar sudah menghasilkan hasil kerja yang baik dalam melayani masyarakat yang memastikan kebutuhan masyarakat terpenuhi walaupun ada pegawai yang kurang memahami tugas yang diberikan akan tetapi pegawai tetap melaksanakan tugasnya dengan baik.

3. Peluang

Peluang adalah situasi atau kondisi yang memberikan kesempatan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan atau menguntungkan. Faktor positif yang muncul dari lingkungan dan memberikan kesempatan bagi organisasi atau instansi untuk memanfaatkannya Adapun daftar pertanyaan wawancara tentang peluang dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Bagaimanakah cara pegawai mendapatkan peluang untuk mencapai sesuatu yang diinginkan ?

Jawaban informan yaitu sebagai berikut.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Tri Cahyono selaku Lurah Alang-alang Lebar Kota Palembang bahwa pegawai dapat memperoleh peluang untuk mencapai tujuan mereka dengan terlibat aktif dalam pelatihan.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Yuslim, S.Si selaku Sekretaris Lurah berpendapat bahwa pegawai telah memiliki pemahaman yang baik

tentang kebijakan yang ditetapkan sehingga dengan pemahaman tersebut pegawai dapat mencapai peluang yang diinginkannya.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Hidayah selaku Kasi Pemerintahan berpendapat bahwa pegawai kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar dalam mencapai sesuatu yang diinginkan dengan dedikasi yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Rani Indriati selaku Kasi Pemberdayaan Masyarakat di peroleh bahwa pegawai dalam mendapatkan peluang selalu menunjukkan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan sehingga tumbuh semangat dalam mencapai peluang berikutnya.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Fitria Wulandari selaku staff bahwa pegawai telah melakukan inisiatif yang melebihi tugas mereka dengan begitu pegawai selalu mencapai peluang yang ada.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Denny Setiawan selaku staff bahwa cara pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang- alang Lebar dalam mencapai sesuatu peluang telah menunjukkan dedikasi terhadap tugas mereka, seperti tugas yang mendesak.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Yusmaniar selaku staff bahwa pegawai di kantor Lurah sering menghasilkan ide-ide kreatif dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga peluang yang diinginkan tercapai.

Dari hasil wawancara dengan informan penelitian dapat disimpulkan bahwa cara pegawai dalam mendapatkan peluang untuk mencapai sesuatu dengan terlibat aktif dalam pelatihan yang dituangkan dengan dedikasi yang tinggi dalam melakukan tugas yang mendesak dengan ide ide kreatif pegawai dengan begitu pegawai akan mencapai peluang tersebut.

4. Pengakuan atas Kinerja

Pengakuan atas kinerja adalah bentuk dari perhatian pribadi, penunjukkan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik sehingga mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

Adapun daftar pertanyaan wawancara tentang pengakuan atas kinerja dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Bagaimanakah bentuk perhatian pegawai dalam menunjukkan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan? Jawaban informan yaitu sebagai berikut.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Tri Cahyono selaku Lurah Alang-alang Lebar Kota Palembang berpendapat bahwa bentuk perhatian yang dilakukan kepada pegawai Kelurahan Alang-Alang Lebar dalam mengapresiasi setiap pekerjaan yang dilakukan dengan memberikan pujian secara langsung dan memberikan reward yang akan membuat semangat pegawai dalam melakukan z

pekerjaannya tersebut dengan baik.

Adapun daftar pertanyaan wawancara tentang pekerjaan yang menantang dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Apakah pegawai melakukan pekerjaan dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang secara mental menantang?

Jawaban informan yaitu sebagai berikut.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Tri Cahyono selaku Lurah Alang-alang Lebar Kota Palembang berpendapat bahwa saya merasa pekerjaan disini membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang cukup tinggi setiap hari.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Yuslim, S.Si selaku Sekretaris Lurah berpendapat bahwa saya rasa pekerjaan itu memang memiliki tantangan karena sering melibatkan pemecah masalah yang kompleks.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Hidayah selaku Kasi Pemerintahan berpendapat bahwa pegawai kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar memang mengharuskan mengasah keterampilan dan kemampuan agar bisa menghadapi tantangan yang ada.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Rani Indriati selaku Kasi Pemberdayaan Masyarakat di peroleh bahwa pegawai harus mampu berpikir cepat dan menyelesaikan masalah dengan solusi yang efektif dan efisien.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Fitria Wulandari selaku staff bahwa pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang- alang Lebar harus lebih meningkatkan keterampilan agar bisa menghasilkan kinerja yang optimal.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Denny Setiawan selaku staff bahwa pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang- alang Lebar lebih membutuhkan pemikiran yang kreatif dan analitis sehingga dapat menghadapi masalah dengan tenang.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Yusmaniar selaku staff bahwa pegawai di kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar harus terus mengasah kemampuan.

Dari hasil wawancara dengan informan penelitian dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai di Kelurahan Alang-alang Lebar harus mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam bekerja sehingga mampu berpikir cepat dan menyelesaikan masalah dengan solusi yang efektif dan efisien. Dengan begitu pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan yang secara mental menantang.

2. Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang- alang Lebar Kota Palembang

Data tentang kinerja pegawai di Kantor Lurah

Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang dilihat dari beberapa Indikator yang berdasarkan pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Pasal 9 ayat (2) Nomor 6 tahun 2022. Berikut adalah hasil wawancara yang telah dilakukan dengan para narasumber yang berdasarkan beberapa indikator yaitu sebagai berikut.

1. Kuantitas

Kuantitas menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia pasal 9 Ayat (2) Nomor 6 Tahun 2022 kuantitas yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus yang diselesaikan.

Adapun daftar pertanyaan wawancara tentang kuantitas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Bagaimanakah kuantitas dari hasil kerja pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang?

Jawaban informan yaitu sebagai berikut.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Tri Cahyono selaku Lurah Alang-alang Lebar Kota Palembang bahwa salah satu contoh dari kuantitas yang bisa dilihat dari hasil kerja Pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang yaitu dengan sigapnya para pegawai untuk segera dengan sigap menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Yuslim, S.Si selaku Sekretaris Lurah berpendapat bahwa salah satu kuantitas yang bisa dilihat dari hasil kerja para pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar yaitu mereka para pegawai melakukan kegiatan sesuai dengan target kerja yang ada dimana semua itu akan berpengaruh pada E- kinerja mereka yang akan mereka dapatkan.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Hidayah selaku Kasi Pemerintahan berpendapat bahwa salah satu contoh dari kuantitas yang bisa dilihat dari hasil kerja para pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-Alang Lebar yaitu dengan melalui penerapan E-kinerja mendorong para pegawai untuk mampu meningkatkan output pekerjaannya.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Rani Indriati selaku Kasi Pemberdayaan Masyarakat di peroleh bahwa para pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar selalu berusaha untuk memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan dan itu merupakan salah satu contoh kuantitas yang bisa dilihat di diri seorang pegawai.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Fitri Wulandari selaku staff bahwa salah satu kuantitas yang bisa dilihat dari hasil kinerja pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar yaitu jumlah pekerjaan yang dapat telah diselesaikan dengan tepat waktu dan sesuai arahan yang di berikan

kepada pegawai.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Denny Setiawan selaku staff bahwa beliau mengatakan contoh dari kuantitas yang bisa dilihat dari hasil kerja pegawai di Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang yaitu dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban masing-masing pegawai yang di embangkannya.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Yusmaniar selaku staff beliau mengatakan salah satu kuantitas yang bisa dilihat dari hasil kerja para pegawai yaitu dengan sigap menyelesaikan semua tugas dan menjalankan sebaik-baiknya setiap kewajiban yang ada di Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang.
Dari hasil wawancara dengan informan penelitian dapat disimpulkan bahwa kuantitas pegawai di kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang sudah bisa dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) sehingga akan berpengaruh pada E-Kinerja pegawai

2. Kualitas

Kualitas menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Indonesia Pasal 9 Ayat (2) Nomor 6 Tahun 2022 bahwa kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.

Adapun daftar pertanyaan wawancara tentang kualitas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Bagaimanakah dengan target anda sebagai pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja di lingkungan kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang?

Jawaban informan yaitu sebagai berikut.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Tri Cahyono selaku Lurah Alang-alang Lebar Kota Palembang bahwa sebagai Lurah di Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai, saya selaku lurah harus memenuhi hak-hak pegawai dan membuat lingkungan kerja yang mendukung sehingga akan muncul kualitas kerja dari masing-masing pegawai.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Yuslim, S.Si selaku Sekretaris Lurah berpendapat bahwa sebagai pegawai di Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang dalam meningkatkan kualitas kerjanya dengan menciptakan komunikasi yang baik sesama pegawai sehingga terciptanya kualitas kerja yang baik.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Hidayah selaku Kasi Pemerintahan berpendapat bahwa dalam

meningkatkan kualitas pegawai di Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang melakukan evaluasi kerja secara berkala.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Rani Indriati selaku Kasi Pemberdayaan Masyarakat di peroleh bahwa sebagai pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja dengan mengikuti beberapa pelatihan dan pengembangan pegawai.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Denny Setiawan selaku staff bahwa dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai, pegawai memaksimalkan penggunaan waktunya dalam bekerja.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Fitria Wulandari selaku staff bahwa sebagai pegawai di Kelurahan Alang-alang Lebar dalam meningkatkan kualitas kerja dengan mengasah kemampuan dan keterampilan
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Yusmaniar selaku staff bahwa sebagai pegawai di Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang dalam meningkatkan kualitas kerjanya itu bisa lihat dari kesalahan yang pernah dialami.

Dari hasil wawancara dengan informan penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kualitas kerja, pegawai di Kelurahan Alang-alang Lebar sudah meningkatkan kualitas kerjanya dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan pegawai sehingga kemampuan dan keterampilan meningkat dengan demikian akan tercipta nya kualitas kerja yang baik.

3. Waktu

Waktu menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia pasal 9 Ayat (2) Nomor 6 Tahun 2022, waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Adapun daftar pertanyaan wawancara tentang waktu dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Apakah pegawai sudah memaksimalkan waktunya dalam bekerja?

Jawaban informan yaitu sebagai berikut.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Tri Cahyono selaku Lurah Alang-alang Lebar Kota Palembang bahwa beliau mengatakan ya sudah untuk masalah ketepatan waktu itu memang sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai karena itu semua akan berpengaruh pada target yang telah ditetapkan.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Yuslim, S.Si selaku Sekretaris Lurah berpendapat beliau mengatakan bahwa ketepatan waktu sudah sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota

Palembang.

- 3. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Hidayah selaku Kasi Pemerintahan berpendapat bahwa masalah ketepatan waktu sudah sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai, karena dapat memengaruhi berhasil atau tidaknya suatu usaha yang dilakukan sesuai dengan target yang ada.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Rani Indriati selaku Kasi Pemberdayaan Masyarakat di peroleh bahwa beliau mengatakan bahwa untuk masalah ketepatan waktu sudah sangatlah berpengaruh terhadap kinerja para pegawai agar para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Fitria Wulandari selaku staff bahwa beliau mengatakan bahwa faktor ketepatan waktu cukup besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, karena sebagai salah satu pembuktian diri bagi para pegawai tersebut atas apa yang telah di tentukan.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Denny Setiawan selaku staff beliau mengatakan bahwa masalah ketepatan waktu itu juga berpengaruh pada kinerja pegawai dimana semua pegawai dituntut untuk tepat waktu didalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Yusmaniar selaku staff beliau mengatakan bahwa pegawai telah memaksimalkan waktu agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

Dari hasil wawancara dengan informan penelitian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah memaksimalkan waktunya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan karena dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan sesuai tujuan yang ada.

4. Biaya

Biaya menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Megara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Pasal 9 Ayat (2) Nomor 6 Tahun 2022. Biaya merupakan kas atau nilai setara kas untuk mendapatkan barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat saat ini atau dimasa depan bagi organisasi.

Adapun daftar pertanyaan wawancara tentang biaya dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Apakah penggunaan biaya di kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang sudah bermanfaat untuk keperluan kantor saat ini?

Jawaban informan yaitu sebagai berikut.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Tri Cahyono selaku Lurah Alang-alang Lebar Kota Palembang bahwa beliau mengatakan bahwa untuk masalah biaya ataupun anggaran sudah sesuai dengan keperluan kantor.

- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Yuslim, S.Si selaku Sekretaris Lurah berpendapat bahwa beliau mengatakan bahwa biaya yang diperlukan sudah sesuai untuk keperluan kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Hidayah selaku Kasi Pemerintahan berpendapat bahwa biaya dan anggaran sudah bermanfaat untuk kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Rani Indriati selaku Kasi Pemberdayaan masyarakat di peroleh bahwa biaya atau anggaran sudah bermanfaat dengan baik untuk kebutuhan kantor.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Fitria Wulandari selaku Staff bahwa beliau mengatakan bahwa biaya yang dikeluarkan sudah tepat sasaran dan berguna untuk kantor.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Bapak Muhammad Denny Setiawan selaku Staff beliau mengatakan pengeluaran biaya sudah berjalan sesuai ketentuan.
- Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2024 dengan Ibu Yusmaniar selaku Staff beliau mengatakan bahwa biaya sudah bermanfaat untuk keperluan kantor.

Dari hasil wawancara dengan informan penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam penggunaan biaya yang digunakan oleh kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang sudah tepat sasaran dan berguna untuk keperluan kantor seperti buku, pena, pensil, kursi, dan meja serta sudah berjalan sesuai ketentuan.

3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang

Dari hasil penelitian di kantor lurah kelurahan Alang-alang lebar kota palembang di dapat kan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor lurah kelurahan Alang-alang lebar kecamatan Alang-alang lebar Kota Palembang adalah sebagai berikut.

- Fasilitas pendukung atau sarana prasarana
Fasilitas pendukung atau sarana prasarana merujuk pada infrastruktur atau fasilitas yang mendukung kegiatan atau proses tertentu di kelurahan Alang - alang lebar kota palembang
- Kondisi ruang kerja
Kondisi ruang kerja merujuk pada berbagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja di kelurahan alang - alang lebar kota palembang
- Pemberian penghargaan
Pemberian penghargaan di Kelurahan alang-alang lebar dapat dilihat dari pemberian pengakuan atau apresiasi kepada individu atau kelompok atas pencapaian atau kontribusi yang luar biasa dalam suatu bidang atau konteks tertentu.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini, penulis akan membahas tentang peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang - alang Lebar Kota Palembang. Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara di Kantor Lurah Kelurahan Alang - alang Lebar Kota Palembang. Dapat dibahas sebagai berikut.

1. Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang

Pentingnya motivasi kerja di dalam suatu instansi pemerintah ataupun organisasi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi penyelenggaraan pemerintahan akan berjalan lancar dan sukses apabila perilaku aparatur birokrasi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun dua konsep dari hasil penelitian tentang Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang yaitu sebagai berikut.

A. Motivasi Kerja di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang

Data mengenai peranan motivasi kerja peneliti melakukan penelitian langsung di kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang dengan berpedoman menurut ahli Mangkunegara (2009:93) yaitu sebagai berikut.

1. Tanggung Jawab

Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang dapat diketahui bahwa, sebagian besar pegawai Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang telah bertanggung jawab dengan tugas-tugas dan kewajibannya sebagai pegawai. Tetapi masih ada pegawai yang lalai akan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajibannya. Seperti masih ada pegawai yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja.

2. Prestasi Kerja

Penulis menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan, karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Sejalan dengan pendapatnya Herzberg dalam Hasibuan (2011:136) Prestasi yang diraih merupakan seseorang yang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang dapat diketahui bahwa, pegawai Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang telah menghasilkan hasil kerja yang baik dan memiliki prestasi kerja yang efektif seperti memenangkan suatu kegiatan lomba yel-yel inspeksi

visual asam asetat (IVAA) dan menjadi kader kreatif pemberdayaan kesejahteraan keluarga (PKK) dan kader posyandu.

3. Peluang

Penulis menyatakan bahwa peluang adalah kesempatan untuk secepatnya diambil dan dimanfaatkan agar memperoleh keuntungan. Sejalan dengan pendapatnya Herzberg dalam Hasibuan (2011:136) Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi. Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang dapat diketahui bahwa pegawai sudah menunjukkan dedikasi terhadap tugas mereka, seperti terlibat aktif dalam pelatihan bimbingan teknis (BIMTEK) dalam membuat buku yang akan mempermudah dalam melihat jumlah RT, RW, dan pegawai di kelurahan Alang-alang lebar kota palembang yang di tuangkan dengan dedikasi yang tinggi sehingga dalam melakukan tugas mereka yang mendesak akan muncul ide-ide kreatif pegawai.

4. Pengakuan atas Kinerja

Pengakuan atas kinerja merupakan sebuah upaya pengakuan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik atau berprestasi, dengan memberikan sebuah penghargaan. Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang dapat diketahui bahwa pemimpin (Lurah) sudah cukup baik dalam melakukan apresiasi atas pekerjaan ke bawahan yang dilakukan seperti memberikan pujian secara langsung dan reward kepada pegawainya sehingga kinerja pegawai meningkat.

5. Pekerjaan yang Menantang

Penulis menyatakan bahwa pekerjaan yang menantang adalah pekerjaan yang memungkinkan seseorang untuk terus belajar dan tumbuh, serta memerlukan pemecahan masalah yang kompleks dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan.

Sejalan dengan pendapatnya Herzberg dalam Hasibuan (2011:136) Kemajuan merupakan peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang dapat diketahui bahwa pegawai sudah memiliki kemampuan dan keterampilan dalam pemikiran yang kreatif dan analitis sehingga pegawai dapat menghadapi masalah dengan solusi yang efektif dan efisien. Dengan begitu pegawai sudah bisa menyelesaikan pekerjaan yang secara mental

menantang.

B. Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang

Data tentang kinerja pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang dilihat dari beberapa Indikator yang berdasarkan pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Pasal 9 ayat (2) Nomor 6 tahun 2022 yaitu sebagai berikut.

1. Kuantitas

Menurut penulis, kuantitas dapat digunakan untuk mengetahui berapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari, serta jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.

Menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Indonesia, Pasal 9 Ayat (2) Nomor 6 Tahun 2022, kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang ditunjukkan dalam bentuk jumlah unit atau siklus aktivitas yang telah diselesaikan. Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawainya sudah cukup baik dan mereka mampu melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berdampak pada e- kinerja mereka. Seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan pegawai dengan tepat waktu sesuai standar operasional prosedur (SOP).

2. Kualitas

Penulis menyatakan bahwa kualitas adalah kadar, taraf, derajat, mutu, dan lain-lain, tetapi kalimat-kalimat tersebut memiliki arti yang sama, yaitu menyatakan adanya tingkat atau level dari suatu hal yang telah dicapai yang diharapkan memiliki kualitas kerja yang tinggi sehingga meningkatkan kinerja pegawainya. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Pasal 9 ayat (2) Nomor 6 Tahun 2022 mengatakan bahwa kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang dapat diketahui bahwa, untuk kinerja para pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang sudah cukup memiliki kualitas kerja yang baik dan bisa dipertanggung jawabkan dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan pegawai sehingga kemampuan dan keterampilan pegawai meningkat sehingga akan terciptanya kualitas kerja yang baik.

3. Waktu

Menurut penulis, semua pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan sehingga hasilnya sesuai dengan yang diharapkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Jika pekerjaan tidak diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan maka hasilnya pasti tidak sesuai dengan yang

diharapkan dan pasti akan berdampak pada hasil yang diharapkan. Menurut Pasal 9 Ayat (2) Nomor 6 Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia tahun 2022, waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output dan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang menunjukkan bahwa waktu sangat memengaruhi kinerja para pegawai di lingkungan Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang. Para pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

4. Biaya

Menurut penulis, penganggaran biaya harus sesuai dengan rencana sebelumnya sehingga tidak menimbulkan penyelewengan pada biaya yang telah dikeluarkan. Setiap biaya harus diperincikan untuk mengetahui berapa banyak biaya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau kegiatan tersebut, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan. Menurut hasil penelitian dan wawancara bahwa biaya atau anggaran sudah dipergunakan dengan sangat baik berupa buku, pena, pensil, meja, kursi dan lain sebagainya serta sangat bermanfaat bagi pegawai dan masyarakat yang ada di Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang.

2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang adalah sebagai berikut.

- **Fasilitas pendukung atau sarana prasarana**
Fasilitas pendukung atau sarana prasarana merupakan yang merujuk pada infrastruktur yang mendukung kegiatan atau proses tertentu di Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang. Seperti fasilitas kantor berupa inventaris dan alat tulis kantor.
- **Kondisi ruang kerja**
Kondisi ruang kerja merupakan kondisi yang merujuk pada berbagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja di Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang. Ini mencakup faktor seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan fasilitas seperti ruang pertemuan dan area istirahat.

- **Pemberian penghargaan**
Pemberian penghargaan adalah praktik memberikan pengakuan atau apresiasi kepada individu atau kelompok atas pencapaian atau kontribusi yang luar biasa dalam suatu bidang atau konteks tertentu. Pemberian penghargaan di Kelurahan Alang-alang Lebar kota Palembang dapat dilihat dari pemberian pengakuan atau apresiasi kepada pegawai atas pencapaian atau kontribusi. Pemberian penghargaan dapat berupa sertifikat, trofi, bonus finansial, promosi jabatan, atau bentuk pengakuan lainnya. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja penerima, tetapi juga memperkuat budaya penghargaan di organisasi dan mendorong kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah bagaimanakah peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar kota Palembang dan apa sajakah faktor-faktor yang mempengaruhi peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang

Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar kota Palembang sudah berjalan cukup baik sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada. Adapun dua konsep dalam penelitian yaitu sebagai berikut.

A. Motivasi Kerja di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang

Motivasi kerja di Kelurahan Alang-alang Lebar berpedoman menurut ahli Mangkunegara (2009:93) yaitu sebagai berikut.

- **Tanggung Jawab**
Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai atau karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.
- **Prestasi Kerja**
Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai atau karyawan.
- **Peluang**
Peluang adalah situasi atau kondisi yang memberikan kesempatan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan atau menguntungkan.
- **Pengakuan atas Kinerja**
Pengakuan atas kinerja adalah bentuk dari perhatian pribadi, penunjukkan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik sehingga mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- **Pekerjaan yang menantang**
Pekerjaan yang menantang adalah pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dan

menawarkan.

B. Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang

kinerja pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kota Palembang dilihat dari beberapa Indikator yang berdasarkan pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Pasal 9 ayat (2) Nomor 6 tahun 2022 yaitu sebagai berikut.

- **Kuantitas**
Kuantitas merupakan jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan
- **Kualitas**
Kualitas kerja merupakan suatu istilah yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa efektif, efisien, dan akurat suatu pekerjaan.
- **Waktu**
Waktu kerja merupakan mengacu pada jumlah waktu seseorang melakukan pekerjaan.
- **Biaya**
Biaya merupakan kas atau nilai setara kas untuk mendapatkan barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat saat ini dan masa depan bagi organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Alang-alang Lebar Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain fasilitas pendukung atau sarana prasarana, kondisi ruang kerja, dan pemberian penghargaan.

Saran

1. Sehubungan dengan pelaksanaan dan kesimpulan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat penulis kemukakan antara lain sebagai berikut. Motivasi ditingkatkan dengan cara mengefektifkan peran pimpinan (Lurah) dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehingga dapat mewujudkan kondusivitas ditempat kerja. Pada sisi lainnya ganjaran (*Reward and Punishment*) yang di dasarkan pada hasil kerja pegawai maupun pengembangan karier perlu diperhatikan dengan baik oleh pimpinan (Lurah) seperti mengikuti pelatihan atau kegiatan sehingga nantinya pegawai dapat terpuaskan akan hasil kerjanya dan mengarah pada peningkatan kualitas kinerja pegawai yang dihasilkan.
2. Untuk menunjang motivasi dalam bekerja bagi pegawai, hendaknya pimpinan (Lurah) mampu menciptakan dan mengusahakan bagaimana agar fasilitas kantor terpenuhi, dan kondisi ruang kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pada sisi lainnya ganjaran (*reward and punishment*) yang didasarkan

pada hasil kerja pegawai maupun pengembangan karier perlu diperhatikan dengan baik oleh pimpinan (Lurah) seperti mengikuti pelatihan atau kegiatan sehingga nantinya pegawai dapat terpuaskan akan hasil kerjanya dan mengarah pada peningkatan kualitas kinerja pegawai yang dihasilkan

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, Rendy. 2018. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Sleman: Deepublish.
- As'ad, Mohammad. 2012. *Psikologi Industri*. Liberty : Yogyakarta.
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi ke empat. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Payaman, Simanjuntak J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi. Kinerja* Edisi ke-3. Jakarta : Lembaga FEUI.
- Mangkunegara, A.A. Anwarprabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Edisi Ketiga : Alumni Bandung.
- Bagong, Suyanto J. Dwi Narwoko. 2010. *Sosiologi*. Bandung : PT Dunia Pustaka Jaya.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, Purwanto. 2017. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta: Grasindo.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*

(Alih Bahasa Drs. Benjamin. Molan). Edisi Bahasa Indonesia. Klaten : PT Intan Sejati.

Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa Drs. Benjamin. Molan). Edisi Bahasa Indonesia. Klaten : PT Intan Sejati.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.

Soejono, Soekanto. 2012 *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo.Persada *Kualitatif dan R&D*. Bandung:

_____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.

_____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.

_____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.

_____. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.

Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Supardi, dkk. 2023 *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga Rajawali Pers. Jakarta : Wilmot.

Dokumen- dokumen:

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022. Pasal 9 Ayat (2).

Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pemekaran Kecamatan.

Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan.