

**PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN SEI SEDAPAT
KABUPATEN BANYUASIN**

OLEH :

WAHYU PETRIK SITUMORANG

Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara

ABSTRACT

This study aims to examine the role of motivation in improving employee performance at the Sei Sedapat Village Office, Banyuasin Regency. The research background is based on the phenomenon of limited enthusiasm and initiative among civil servants in developing their skills, such as computer literacy and understanding of new regulations, which in turn affects performance and the quality of public services. The research employed a qualitative approach, with data collected through observation, interviews, documentation, and literature review. The informants consisted of the village head, section heads, staff, and community members. Data analysis was conducted using Miles and Huberman's interactive model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The results show that motivation plays a crucial role in encouraging employees to work better, be more creative, innovative, and responsible. Motivation indicators such as goal orientation, work spirit, initiative, and responsibility significantly influence improvements in work quality, quantity, punctuality, effectiveness, and independence. However, the study also found inhibiting factors, particularly the lack of work facilities such as computers and air conditioners, which hampers service delivery. In conclusion, motivation significantly contributes to enhancing employee performance at the Sei Sedapat Village Office. Therefore, leadership support through encouragement, recognition, and provision of adequate work facilities is essential to optimize public service delivery.

Keywords: Motivation, Employee Performance, Civil Servants, Public Service

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Motivasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga produktivitas dapat terjaga. Motivasi berfungsi menumbuhkan semangat berprestasi, mendorong tanggung jawab, serta memastikan karyawan bekerja sesuai kemampuan dan perannya.

Dalam konteks ASN, motivasi yang tinggi akan mendukung peningkatan kualitas kerja melalui efisiensi waktu, tenaga, sistem kerja, dan keterampilan. Rekrutmen ASN yang berintegritas juga penting untuk membentuk karakter pegawai yang berlandaskan nilai moral, sehingga mampu menjalankan tugas dengan optimal.

Kantor Kelurahan Sei Sedapat Kabupaten Banyuasin memiliki tanggung jawab memberikan pelayanan administrasi kepada

masyarakat. Meskipun kinerja pegawai sudah baik, tuntutan perkembangan zaman menuntut peningkatan produktivitas agar pelayanan tidak monoton. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, peningkatan keterampilan, serta pengembangan pengalaman kerja.

Namun, hasil observasi menunjukkan masih terdapat ASN yang kurang semangat, minim inisiatif, serta belum menguasai keterampilan tertentu, seperti penggunaan komputer dan pemahaman regulasi baru. Fenomena tersebut berdampak pada kualitas kerja dan mendorong peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai “Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sei Sedapat Kabupaten Banyuasin.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian: Apa fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Sei Sedapat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk Mengetahui peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Sei Sedapat dalam melaksanakan pekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini mengkaji peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sei Sedapat Kabupaten Banyuasin sehingga dapat menjadi bahan kajian selanjutnya.
- b. Bagi instansi, untuk memperoleh informasi di dalam menilai peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Bagi STIA Satya Negara Palembang, untuk memberikan wawasan dan pengetahuan tambahan dalam penelitian ini agar dapat dikembangkan Kembali oleh penelitian-penelitian selanjutnya.

B. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan

pendekatan postpositivistik. Penelitian kualitatif dipilih karena lebih menekankan pada pemahaman makna, interpretasi, serta kondisi alami di lapangan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali secara mendalam fenomena yang terjadi, khususnya mengenai peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sei Sedapat.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kelurahan Sei Sedapat, Kabupaten Banyuasin. Pemilihan lokasi didasarkan pada fenomena yang ditemukan peneliti bahwa masih ada pegawai ASN yang kurang bersemangat, kurang inisiatif, serta belum maksimal dalam meningkatkan kemampuan kerja. Adapun waktu penelitian direncanakan berlangsung mulai Maret hingga September 2025, mencakup tahapan survei, pengumpulan data, penyusunan, penulisan, serta konsultasi dengan pembimbing.

2.3 Informan Penelitian

Informan penelitian ditentukan secara purposive, yaitu dipilih

berdasarkan peran, pengetahuan, dan keterlibatan mereka terhadap masalah yang diteliti. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang, terdiri dari:

1. Lurah Sei Sedapat (1 orang),
2. Kasi Pemberdayaan Masyarakat (1 orang),
3. Kasi Administrasi Pemerintahan (1 orang),
4. Staf pegawai (1 orang),
5. Perwakilan masyarakat (1 orang).

Kelima informan tersebut diharapkan dapat memberikan informasi yang relevan sesuai pengalaman dan sudut pandang masing-masing

2.4 Sumber dan Jenis Data

Data penelitian ini terdiri dari dua jenis:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan informan.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain seperti buku, peraturan perundang-undangan, jurnal, artikel, dan literatur lain yang mendukung kajian penelitian.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang valid dan mendalam, peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu:

- a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas pegawai di Kantor Kelurahan Sei Sedapat.
- b. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan informan penelitian untuk memperoleh informasi mengenai motivasi dan kinerja pegawai.
- c. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari arsip, peraturan, dokumen resmi, serta catatan kegiatan yang ada di kantor kelurahan.
- d. Studi pustaka, yaitu menelaah literatur ilmiah, buku, dan jurnal yang relevan untuk memperkuat teori penelitian.

2.6 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahap:

- a. Reduksi data, yaitu memilah, menyederhanakan, dan memilih data yang relevan dengan fokus penelitian.

b. Penyajian data, yaitu menyusun data dalam bentuk uraian naratif, tabel, atau daftar sehingga lebih mudah dipahami.

Penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu menganalisis pola, hubungan, serta makna dari data yang diperoleh untuk menjawab rumusan masalah penelitian

2.7 Uji Keabsahan Data

Untuk menjamin validitas dan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta mengonfirmasikannya melalui diskusi dengan rekan sejawat. Dengan cara ini, data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Motivasi

a. Dorongan Mencapai Tujuan

Hasil wawancara dengan Lurah, Kasi, staf, dan masyarakat menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Kelurahan Sei Sedapat memiliki dorongan yang baik untuk

mencapai tujuan organisasi. Lurah menekankan pentingnya peningkatan kemampuan pegawai serta kerjasama antar staf demi pelayanan publik yang optimal. Kasi Pemberdayaan Masyarakat menambahkan bahwa rasa tanggung jawab dan rasa memiliki yang tinggi dari pegawai sangat diperlukan agar tujuan instansi tercapai. Staf kelurahan juga menyatakan komitmennya untuk bekerja sebaik mungkin tanpa membeda-bedakan masyarakat, serta menjaga kerjasama antar seksi. Kasi Administrasi Pemerintahan menekankan bahwa semangat kerja dan pelayanan terbaik sangat diperlukan, apalagi mengingat kelurahan masih baru. Dari sisi masyarakat, pelayanan sudah dirasakan baik, meskipun terdapat kendala sarana kerja seperti komputer. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dorongan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sudah tinggi, terlihat dari kerjasama, tanggung jawab, dan semangat kerja yang mereka tunjukkan.

b. Semangat Kerja

Wawancara mengungkapkan bahwa semangat kerja pegawai cukup tinggi. Lurah menjelaskan bahwa dirinya selalu memberikan dorongan semangat dalam setiap apel atau rapat agar pegawai tidak jenuh dan tetap bersemangat mengejar karir. Kasi Pemberdayaan Masyarakat menegaskan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh situasi dan kondisi, sehingga peranan pimpinan sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Masyarakat juga merasakan adanya semangat kerja pegawai melalui sikap sigap, ramah, dan fokus pada tugas masing-masing. Secara keseluruhan, semangat kerja pegawai sudah menjadi modal penting untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima, cepat, mudah, tepat, dan transparan.

c. Inisiatif dan Kreativitas

Para informan menilai bahwa pegawai sudah menunjukkan inisiatif dan kreativitas dalam pelaksanaan tugas, meskipun sarana dan prasarana masih terbatas. Lurah selalu mendorong pegawai agar mampu menciptakan sistem pelayanan yang lebih mudah, cepat,

dan terintegrasi agar masyarakat tidak menunggu terlalu lama. Kasi Pemberdayaan Masyarakat menambahkan perlunya peningkatan kemampuan dengan memanfaatkan sistem aplikasi pelayanan yang tersedia. Staf kelurahan menyampaikan bahwa pimpinan selalu mengingatkan agar tidak bekerja secara monoton, melainkan terus berinisiatif dan kreatif menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Meskipun terkendala sarana seperti komputer, kendaraan operasional, dan pendingin ruangan, pegawai tetap bersemangat untuk berinovasi demi pelayanan publik.

d. Rasa Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab pegawai di Kantor Kelurahan Sei Sedapat dinilai baik. Lurah menekankan pentingnya tanggung jawab yang tinggi untuk menghasilkan pekerjaan maksimal serta menghindari kesalahpahaman antar tugas. Kasi Administrasi Pemerintahan menjelaskan bahwa pembagian tugas dan SOP sudah jelas sehingga setiap pegawai wajib mempertanggungjawabkan pekerjaannya; penyalahgunaan

tanggung jawab dianggap pelanggaran dan memiliki sanksi hukum. Kasi Pemberdayaan Masyarakat juga menegaskan bahwa pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, didukung pengawasan dari lurah. Dari sisi masyarakat, pelayanan dinilai cepat dan tepat waktu sehingga menimbulkan kepuasan. Hal ini membuktikan bahwa pegawai telah menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, terlihat dari lancarnya pelayanan serta minimnya keluhan dari masyarakat.

3.1.2 Kinerja Pegawai

a. Kualitas

Kualitas pegawai diukur dari kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan. Lurah Sei Sedapat menegaskan bahwa meskipun kantor kelurahan masih baru dengan jumlah personil terbatas, pegawai terus berupaya meningkatkan keterampilan agar pelayanan tetap maksimal. Kasi Pemberdayaan Masyarakat menambahkan bahwa pegawai mengikuti berbagai pelatihan seperti komputer dan administrasi untuk menunjang tugas. Kasi Administrasi

Pemerintahan menyampaikan bahwa pegawai juga menambah wawasan melalui seminar dan rapat koordinasi. Dari sisi masyarakat, pelayanan pegawai dinilai ramah, tanggap, dan mampu menggunakan aplikasi komputer meskipun peralatan masih terbatas. Hal ini menunjukkan kualitas pegawai sudah baik sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Kuantitas

Kuantitas kinerja pegawai ditunjukkan melalui jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Lurah menjelaskan bahwa meskipun sarana dan prasarana terbatas karena kelurahan baru berdiri sekitar tiga tahun, pelayanan tetap diutamakan agar masyarakat puas. Data surat menyurat tahun 2024 juga menunjukkan peningkatan jumlah surat masuk dan keluar setiap bulan. Kasi Administrasi Pemerintahan menyampaikan bahwa keterbatasan komputer membuat pekerjaan harus bergantian. Staf kelurahan menambahkan bahwa jumlah pegawai relatif cukup, tetapi masih perlu tambahan di masa mendatang serta penambahan fasilitas kerja

seperti komputer, laptop, dan AC. Secara umum, kuantitas kinerja pegawai sudah cukup, meskipun masih ada kebutuhan peningkatan sarana.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menjadi hal penting dalam pelayanan publik. Lurah selalu menekankan kepada pegawai agar tidak menunda pekerjaan karena dapat menumpuk dan menghambat pelayanan. Kasi Administrasi Pemerintahan menyatakan bahwa meskipun prosedur kerja sudah jelas, keterbatasan komputer dan keterampilan pegawai kadang membuat pekerjaan terlambat. Dari sisi masyarakat, pelayanan dinilai cukup baik, namun masih ada keluhan terkait kenyamanan ruang kerja seperti kipas angin dan AC yang mempengaruhi kelancaran pelayanan. Secara keseluruhan, ketepatan waktu dalam pelayanan sudah cukup baik, meski masih ada kendala teknis yang perlu diperbaiki.

d. Efektivitas

Efektivitas kinerja pegawai ditunjukkan melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara

optimal. Lurah menjelaskan bahwa anggaran tahunan selalu diupayakan sesuai rencana dan tepat waktu agar bermanfaat bagi masyarakat, seperti pembangunan jalan setapak. Kasi Pemberdayaan Masyarakat menekankan pentingnya keterlibatan masyarakat melalui kegiatan gotong royong yang diawasi aparat kelurahan agar hasilnya maksimal. Kasi Administrasi Pemerintahan menambahkan bahwa ketepatan sasaran dalam pelayanan publik sangat penting, karena jika meleset dapat menimbulkan ketidakpuasan masyarakat. Dari wawancara tersebut terlihat bahwa efektivitas kinerja pegawai cukup baik, karena pegawai selalu diarahkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan kebutuhan masyarakat.

e. Kemandirian

Kemandirian pegawai tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas secara individu maupun kelompok. Lurah menegaskan bahwa setiap pegawai harus mampu bekerja mandiri agar tidak terjadi tumpang tindih tugas. Kasi Administrasi Pemerintahan menyatakan bahwa pegawai perlu

terus meningkatkan kemampuan agar dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Dari sisi masyarakat, pegawai terlihat mampu menyelesaikan pelayanan administrasi secara mandiri tanpa bergantung pada rekan kerja. Hal ini membuktikan bahwa pegawai memiliki tingkat kemandirian yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

3.2 Pembahasan

3.2.1 Motivasi

a. Dorongan mencapai tujuan

Menurut Syahyuti (2010:25) Dorongan mencapai tujuan adalah seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara penulis bahwa dorongan pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keberhasilannya di Kelurahan Sei Sedapat Kecamatan Talang Kelapa

sudah dilakukan dengan baik, ditambah lagi dukungan dari pemerintah adanya insentif pegawai dan masyarakat untuk bekerjasama. Hanya saja sebagian dari pegawai masih perlu dukungan dari unsur pimpinan.

b. Semangat kerja

Menurut Syahyuti (2010:25), semangat kerja adalah sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara penulis bahwa semangat kerja pegawai di Kelurahan Sei Sepadat secara keseluruhan sudah baik, akan tetapi masih perlu ditingkatkan lagi agar kinerja lebih baik lagi. Hal ini terlihat pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat dengan respon cukup baik, sehingga memberikan

kepuasan yang maksimal kepada masyarakat.

c. Inisiatif dan kreatif

Menurut Syahyuti (2010:25), bahwa Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, bahwa inisiatif dan kreatif pegawai secara keseluruhan sudah baik, hal tersebut terlihat mereka setiap memulai suatu pekerjaan atas inisiasi mereka sendiri, akan tetapi masih perlu ditingkatkan lagi

d. Rasa tanggung jawab

Menurut Syahyuti (2010:25), Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik

harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, bahwa pegawai menunjukkan tanggung jawabnya dengan baik terhadap pekerjaannya, seperti mampu menyelesaikan tugas dan fungsinya sesuai waktu dibutuhkan atau tepat waktu.

3.2.2 Kinerja Pegawai

a. Kualitas

Menurut Robbins dalam (Sopiah & Sangadji, 2018:351) Kualitas diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, bahwa kemampuan dan *skill* pegawai di kantor lurah Sei Sedapat sudah baik, dimana sebagian besar berpendidikan Strata 1 dan Strata 2 sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

b. Kuantitas

Menurut Robbins dalam (Sopiah & Sangadji, 2018:351) kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, bahwa jumlah pegawai di kantor kelurahan ini sudah cukup untuk memberikan pelayanan publik, dimana semua posisi jabatan struktural sudah terisi dan dibantu beberapa stafnya. Demikian juga sarana kerja pegawai cukup mendukung kelancaran pekerjaan seperti mobile, komputer dan ATK dan lain-lain.

c. Ketetapan waktu

Menurut Robbins dalam (Sopiah & Sangadji, 2018:351) ketepatan waktu merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, bahwa pegawai melaksanakan tugasnya sesuai standar operasional prosedur yang ada, sehingga mereka tidak

mau menunda suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari tersebut.

d. Efektivitas

Menurut Robbins dalam (Sopiah & Sangadji, 2018:351) merupakan Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, bahwa penggunaan sumber daya atau perangkat pendukung pekerjaan telah digunakan oleh pegawai dengan baik, sehingga kinerja pegawai dapat dicapai dengan baik pula.

e. Kemandirian

Menurut Robbins dalam (Sopiah & Sangadji, 2018:351) kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, bahwa kemandirian masing-masing sudah

baik, terlihat mereka fokus menjalankan tugasnya dengan percaya diri, begitupun melaksanakan dalam tim dengan koordinasi dan komunikasi dengan baik.

3.2.3 Peranan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai

Motivasi seseorang untuk berbuat sesuatu tentunya untuk meningkatkan kinerja sebaik mungkin, namun kadangkala motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku orang tersebut sendiri dan perilaku orang lain. Keadaan ini dapat dicapai ketika lembaga dapat mengidentifikasi dengan jelas tugas, pokok dan fungsi institusi tersebut. Demikian juga kemampuan pegawainya.

Kinerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor, dalam hal ini faktor motivasi yang terdiri dari beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, efektifitas, tanggung jawab dan kemandirian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, bahwa peranan motivasi besar sekali terhadap kinerja pada kantor Kelurahan Sei Sedapat, terlihat latar belakang pendidikan yang baik, tanggung jawab yang tinggi dan kemandirian yang mumpuni menjadikan pekerjaan mampu diselesaikan dengan baik dan mudah. Pada akhirnya pelayanan publik berjalan lancar dan memuaskan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil simpulan bahwa peranan motivasi terhadap kinerja di Kelurahan Sei Sedapat Kecamatan Talang Kelapa indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, efektifitas, tanggung jawab dan kemandirian telah terlaksana dengan baik, hal ini terlihat lurah dan bawahannya telah menjalankan peranannya masing-masing sesuai tugas pokok dan fungsinya. Adanya masalah yang masih perlu diperhatikan terhadap motivasi

pegawai seperti masih kurangnya semangat atau kemauan untuk meningkatkan kemampuan dan *skill* guna peningkatkan karir kerja, sehingga dikhawatirnya akan berpengaruh negatif bagi pegawai tersebut di masa yang akan datang.

4.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis kemukakan adalah perlunya peningkatkan kemampuan dan *skill* pegawai dengan memberikan kesempatan mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai minat dan kedudukannya di kantor kelurahan tersebut seperti pelatihan komputer, kearsipan, kepemimpinan, keuangan dan lain-lain. Terlebih lagi Kantor Kelurahan Sei Sedapat termasuk kantor kelurahan yang belum lama dibentuk sehingga membutuhkan percepatan kemajuannya guna memberikan pelayanan publik yang baik dan prima.

DAFTAR PUSTAKA

Diawati, Hana, 2019,. *Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam*

Meningkatkan Kinerja Karyawan. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Balai Pustaka.

Hafidzi, dkk.2019, *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi : gaya kepemimpinan, kepuasan kerja & budaya Organisasi.* Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Heidjrachaman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, BPFE Yogyakarta

Lantara, I. W. A.2018,. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja*, Jakarta, Balai Pustaka, :

M. E., & Arsiyah, A 2014, *Peran Pemerintah dan Kader Masyarakat dalam Pemberdayaan Masyarakat*, BPFE Yogyakarta

Nawawi, Handari, 2001, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press,

- Nitisemito, Alex. S, 2007, *Manajemen Personalia*, Indonesia, Jakarta, Ghalai.
- Rismawati & Mattalata, 2017, *Peranan kinerja pegawai: disiplin kerja dan kepemimpinan* Indonesia, Jakarta. Ghalai..
- Sinaga, dkk. (2020). *Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai*, Jakarta, Balai Pustaka.
- Uhing, 2019, Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Bumi Aksara, Jakarta
- Wardini Dyta Anastacia.2021, *Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja*. Bandung : Alfabeta

