

ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI KELURAHAN DI JAKARTA SELATAN**Surti Wardani, Rika Parwati**

Universitas pamulang, Tangerang, Indonesia

Email: dosen01707@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisa motivasi kerja pegawai pada kantor Kelurahan XYZ di Jakarta Selatan. Jenis penelitian kualitatif dengan metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan, kemudian dihubungkan dengan teori motivasi yang relevan pada pembahasan. Situasi sosial yang diteliti berada di kantor Kelurahan XYZ daerah Jakarta Selatan, dengan narasumber berjumlah 10 orang yaitu seluruh pegawai yang aktif. Pengumpulan data menggunakan sumber data primer hasil wawancara, observasi, studi dokumentasi, penelitian kepustakaan dan sumber data sekunder yang terdiri dari data umum perusahaan, data kepegawaian, struktur dan bagan organisasi. Teknik analisis data menggunakan teori dari Miles dengan cara mengumpulkan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan serta menggunakan teknik triangulasi sumber untuk mengembangkan validitas data yang diperoleh. Hasil penelitian menyatakan bahwa, motivasi pada kantor Kelurahan XYZ sudah baik dan perlu ditingkatkan, implementasi pemberian motivasi sudah sesuai standar organisasi yang berlaku dan perlu penguatan, serta ditemukan beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam pemberian motivasi seperti kurangnya jumlah SDM, dan rata-rata pegawai mendekati usia pensiun. Berkaitan dengan temuan penelitian tersebut secara keseluruhan, dapat mengarah pada peningkatan produktivitas kerja pegawai yang lebih baik di masa yang akan datang. Hal tersebut dilakukan melalui: peningkatan dan penguatan motivasi kerja pegawai, beberapa Langkah alternatif dalam upaya pemberian motivasi kerja pegawai, dan meminimalisir atau menghilangkan faktor-faktor penghambat dalam implementasi pemberian motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Analisis, Motivasi Kerja, Pegawai.**Abstract**

This research aims to analyse employee's motivation at XYZ sub-district office in South Jakarta. The method used is descriptive qualitative, that analysed the data based on reality, then connected to the theory that supports the discussion, then the author draws conclusions from the explanation. The social situation consists of place, actors, and activity in Kelurahan XYZ Office. All the employee were the actors as the main source of information in the research. Data collection techniques used primary data sources from interviews, observations, documentation studies, library research, and secondary data sources consisting of general company data, personnel data, organizational structures and charts. The data analysis technique used the theory of Miles consist of data collection, data reduction, data presentation, drawing conclusions and also using source

How To Cite:	Surti Wardani, Rika Parwati (2023), Analisis Motivasi Kerja Pada Pegawai Kelurahan Di Jakarta Selatan, (5) 6, https://doi.org/10.36418/Syntax-Idea.v5i6.2245
E-Issn:	2684-883x
Published By:	Ridwan Institute

triangulation techniques to develop the validity of the data obtained. The results shown, the employee motivation at Kelurahan XYZ was good and needed to be increased, the efforts made in providing motivation to employees have met standards and still needed strengthening, and several factors founded that became obstacles in providing motivation such as; the lack of human resources, and it was found that on the average employees are approaching retirement age. Overall, motivation can lead to employee productivity in the future. This can be done through increasing and strengthening employee motivation, and minimizing or eliminating the inhibiting factors in the implementation of providing employee motivation.

Keywords: Analysis, Work Motivation, Employees.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk pertumbuhan dimasa yang akan datang. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, terampil, cakap, hal yang terpenting mereka mau bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Suyuthi et al., 2020). Menurut Edy Sutrisno dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh, sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi (Qodir et al., 2016). Kemampuan, keterampilan, kecakapan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan keterampilan yang dimilikinya. Apabila seseorang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan keahliannya yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu ialah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen sumber daya pegawai (Nurasiah, 2016). Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya pegawai negeri sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada pancasila, UUD 1945 negara, dan pemerintah serta yang bersatu-padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan tugas pemerintah dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, baik pembangunan fisik, maupun non fisik (Hardani et al., 2020).

Kantor Kelurahan XYZ adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat serta ketenteraman dan ketertiban umum serta lingkungan hidup dalam satu wilayah Kelurahan yang berada di wilayah kerja Kelurahan. Lurah yang merupakan salah satu pemeran penting dalam menjalankan roda pemerintahan diharapkan mampu mengatur para pegawainya. Oleh karena itu sebagai pemimpin lurah harus mampu memberikan motivasi kepada para bawahannya. Pegawai yang merasa termotivasi terhadap pekerjaannya akan berdampak pada meningkatnya produktivitas suatu organisasi atau instansi pemerintah secara keseluruhan.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja pegawai, perusahaan dapat memberikan misalnya penghargaan kepada pegawai agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja (Sundari & Junia, 2021). Sedangkan produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini, menurut Edy Sutrisno, Terdapat beberapa data hasil observasi awal penelitian yang menunjukkan terdapat celah pada motivasi pegawai yang terjadi di kantor Kelurahan XYZ Jakarta Selatan (Edy, 2016). Observasi awal dilakukan dengan melakukan wawancara terstruktur kepada 6 (enam) pegawai berkenaan motivasi, absensi dan produktifitas, dengan data sebagai berikut:

Tabel 1. Data Hasil Wawancara Motivasi Pegawai Kelurahan XYZ

No.	Uraian	Ya	Tidak
1	Pegawai Memahami Arti dari Motivasi kerja.	6	-
2	Komunikasi antara Pimpinan dengan bawahan berjalan dengan baik.	3	3
3	Kerjasama antara Pimpinan dengan bawahan dan antar bawahan berjalan dengan baik.	4	2
4	Sikap pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan berjalan dengan baik	5	1
5	Pemberian motivasi kerja dari pimpinan ke bawahan berjalan dengan baik.	2	4
6	Pekerjaan yang diberikan selalu selesai tepat waktu dan sesuai harapan.	3	3

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021.

Tabel 2. Data Absensi Pegawai Kelurahan XYZ

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir					Terlambat		
			Alpa	Sakit	Izin	Cuti	Total	%	Total (rata-rata)	%
2018	10	253	0	3	3	11	17	58,8%	4	40%
2019	10	254	0	2	5	12	19	52,6%	2	20%
2020	10	243	0	3	5	8	16	62,5%	4	40%

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021

Tabel 1. Data Hasil Wawancara Pegawai Kelurahan XYZ Mengenai Produktivitas Kerja

No.	Uraian	Ya	Tidak
1	Pegawai Memahami Arti dari Produktivitas kerja.	6	-

2	Pegawai Mentaati jam masuk dan pulang kerja tepat waktu.	2	4
3	Pegawai bersedia melakukan pekerjaan dinas diluar jam kerja.	6	-
4	Pegawai suka merasa jenuh saat mengerjakan pekerjaan.	5	1
5	Pegawai mendapat kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan.	6	-
6	Hasil kerja pegawai mencapai target organisasi.	4	2

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021.

METODE

Penelitian kualitatif deskriptif dengan seluruh pegawai yang aktif sebagai narasumber (informan) dan menggunakan pedoman wawancara terstruktur Pengumpulan data menggunakan sumber data primer hasil wawancara, observasi, studi dokumentasi, penelitian kepustakaan dan sumber data sekunder yang terdiri dari data umum perusahaan, data kepegawaian, struktur dan bagan organisasi. Teknik analisis data menggunakan teori dari Miles dengan cara mengumpulkan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu ialah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen sumber daya pegawai. Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya pegawai negeri sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila, UUD 1945 negara, dan pemerintah serta yang bersatu-padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan tugas pemerintah dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Kantor Kelurahan XYZ adalah penyelenggara urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat, ketenteraman dan ketertiban umum serta lingkungan hidup dalam satu wilayah Kelurahan yang berada di wilayah kerja Kelurahan. Lurah yang merupakan salah satu pemeran penting dalam menjalankan roda pemerintahan diharapkan mampu mengatur para pegawainya. Oleh karena itu sebagai pemimpin lurah harus mampu memberikan motivasi kepada para bawahannya. Pegawai yang merasa termotivasi terhadap pekerjaannya akan berdampak pada meningkatnya produktivitas suatu organisasi atau instansi pemerintah secara keseluruhan.

Implementasi motivasi berkenaan pemenuhan kebutuhan pokok bagi para pegawai Kelurahan XYZ terutama sandang dan pangan sudah terpenuhi dengan baik, melalui salah satu imbalan berupa gaji/upah yang diperoleh. Pegawai yang mendapatkan motivasi dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan pekerjaan tersebut dalam upaya meraih produktivitas yang tinggi. Oleh sebab hal yang harus diperhatikan dalam pemberian motivasi yaitu tingkat kebutuhan

setiap orang berbeda-beda dengan demikian organisasi/Lembaga dan pegawai dapat menyikapi dan mempertimbangkan segala tingkat kebutuhan, karena dengan adanya kebutuhan dapat meningkatkan motivasi kerja. Pada titik awal teori hirarki dari H Maslow yang ada, perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan pokok manusia sehari-hari seperti sandang dan pangan. Menurut Hasibuan, manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan lebih banyak, kebutuhan ini dibutuhkan secara terus-menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba (Purba & Sudibjo, 2020). Maka seseorang individu yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan, mungkin akan termotivasi oleh kebutuhan fisiologis. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan, baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadarinya. Kebutuhan setiap orang adalah sama, misalnya setiap orang butuh makan dan minum. Tetapi keinginan setiap orang tidak sama, karena dipengaruhi oleh selera kebiasaan dan lingkungan (Putri & Suryani, 2021). Kebutuhan fisiologis dapat berupa gaji/upah, tunjangan, THR dan lainnya. Hal yang sama ada pada teori kebutuhan untuk mencapai sukses (need for achievement) dari David McClelland yaitu gaji/upah sangat penting sebagai umpan balik dari hasil kinerja untuk kelompok pegawai yang berprestasi. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Adapun teori lain yaitu teori dua faktor dari Herzberg dalam faktor pemeliharaan yaitu faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ini memperoleh ketentraman badaniah (Kusumawati, 2022). Gaji/upah dan sejenisnya merupakan alat pemeliharaan yang menjadi motivasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu.

Berkaitan dengan teori Herzberg dalam faktor pemeliharaan, faktor pemeliharaan seperti jaminan kesehatan dan keamanan merupakan keharusan yang diberikan kepada atasan demi kesehatan dan kepuasan bawahan (Kusumawati, 2019). Adapun teori lainnya yaitu teori (Need For Achievement) dari David McClelland yang merupakan suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkannya suatu tantangan, untuk kemajuan dan tantangan yang terjadi di organisasi. Mengenai jaminan keamanan dan kesehatan, dari jawaban semua informan kunci dan informan menyatakan mendapat jaminan kesehatan BPJS dan ASTEN sementara aspek keamanan disediakan CCTV di lokasi bekerja. Hal lain adalah kondisi lingkungan kerja dan sarana prasarana yang sudah tercukupi dan terjaga sehingga pegawai dapat merasa aman dalam bekerja. Adanya jaminan keamanan pekerjaan merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk organisasi, jika para pegawai merasa ada jaminan yang jelas dalam melakukan setiap pekerjaan. Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, dikarenakan keadaan mental dan fisik mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai.

Pada aspek mengenai posisi/kedudukan jabatan dan jenjang karir telah ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku secara umum bagi ASN. Pegawai ASN harus bersedia ditempatkan dimana saja, saling membantu, menghargai dan menghormati tanpa memandang status jabatan atau kedudukan tertentu dan dengan posisi jabatan saat ini memberikan loyalitas dan dedikasi kepada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jabatan di Kelurahan tersebut merupakan alur pertanggungjawaban mengenai pekerjaan masing-masing pegawai. Sistem yang kekeluargaan membuat seluruh pegawai di dalam Kelurahan XYZ saling membantu satu sama lain. Hal ini membuktikan bahwa kebutuhan pengakuan dan penghargaan diri dalam lingkungan kerja sehari-hari sudah baik sesuai dengan teori McClelland dan Herzberg serta mengenai teori hirarki dari H. Maslow.

Kelurahan memberikan kebebasan untuk para pegawai dalam pengembangan potensi diri seperti untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk memahami dan melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Setiap pegawai diberikan kesempatan untuk bekerja dengan caranya masing-masing sehingga pegawai selalu berusaha untuk memberikan kinerja yang semaksimal mungkin (Wibowo & Utomo, 2016). Walaupun diberikan kebebasan, pekerjaan tersebut harus tetap mendapatkan persetujuan atas setiap hasil kerja yang dilakukan. Hal ini dikarenakan Kelurahan XYZ merupakan pelayanan masyarakat yang harus dikelola dengan baik. Kelurahan XYZ juga memberikan kebebasan bagi para pegawai yang hendak memberikan saran dan kritik untuk menjadikan pelayanan yang lebih baik lagi. Untuk memenuhi kebutuhan ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di 86 tempat masing-masing, bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal. Seperti yang disebutkan oleh Herzberg mengenai peluang untuk maju, pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Selain itu berkaitan juga dengan teori David McClelland yaitu Need for achievement yang berhubungan erat dengan pekerjaan, dan berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif. Kebutuhan hubungan sosial berkaitan dengan teori Maslow dalam motivasi yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat. Sementara pada teori Herzberg yaitu faktor motivasi, di mana faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan, faktor motivator ini mencakup kepuasan kerja, prestasi yang diraih dan lain-lain, Edy Sutrisno (2016: 131). Berkaitan juga dengan teori David McClelland yaitu kebutuhan untuk mencapai sukses (need for achievement) yang diukur dalam standart kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu (Giswandhani, 2022). Hal ini merupakan pencerminan dari kebutuhan aktualisasi diri dalam teori hierarki dari H. Maslow mengenai kebutuhan aktualisasi diri para pegawai.

Pada prestasi kerja ditemukan bahwa menjadi seorang pemimpin yang baik juga harus mengetahui apa-apa aja kebutuhan para pegawainya baik itu bersifat materil ataupun non materil, dan pemimpin juga harus selalu memberikan dorongan yang bersifat positif kepada para pegawai, prestasi kerja yang telah diperoleh para pegawai dilakukan bersama (Simanjorang & Nawawi, 2022). Semua itu mereka tunjukkan dengan sebuah prestasi dengan melayani masyarakat dengan optimal dan para pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik. dalam kebutuhan untuk mencapai sukses (need for achievement) dan faktor motivasi sudah diterapkan dengan baik terbukti dari kebebasan yang diberikan Kelurahan XYZ untuk pengembangan diri untuk para pegawainya. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi motivasi yaitu keinginan untuk memperoleh pengakuan, dengan adanya penghargaan terhadap prestasi kerja kepada para pegawai dalam bentuk material maupun non material sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka (Hakiki & Pribadi, 2021). Kelurahan telah memberikan respon yang baik dan memberikan promosi jabatan terhadap pegawai yang berprestasi dan memang layak untuk suatu jabatan atau kenaikan pangkat.

Kebijakan dan aturan yang berlaku terkait motivasi dan produktivitas dan penerapan di Kelurahan berkaitan dengan teori Maslow yaitu kebutuhan rasa aman yang dapat dilakukan

organisasi yaitu melalui selalu memberikan informasi agar para pegawai dalam bekerja bersikap hati-hati. Berkaitan juga dengan teori Herzberg yaitu faktor motivasi salah satunya yaitu tanggung jawab. Adapun teori lainnya yaitu David McClelland yang merupakan kebutuhan untuk mempengaruhi terhadap orang lain (need for power) dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi (Purba & Sudibjo, 2020). Kebijakan tersebut mengikuti aturan Pemprov DKI Jakarta dan adanya sanksi dan hukuman kepada pegawai yang diberikan sesuai dengan peraturan Pemprov DKI Jakarta (Qodir et al., 2016). Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial (Veithzal & Sagala, 2004).

Dalam upaya meningkatkan motivasi pegawai pada masa pandemi diberlakukan sistem kerja WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office) dan pimpinan mendorong semua pegawai supaya bekerja lebih keras lagi terutama untuk pegawai yang sedang kebagian jadwal WFH (Work From Home) (Mangkunegara, 2011). Dengan adanya kondisi tersebut para pegawai mengupayakan untuk tetap berkoordinasi dengan baik dan menggantikan posisi pegawai yang sedang bekerja WFH (Work From Home) dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Selain itu pimpinan mengupayakan melengkapi fasilitas kantor seperti ATK (Nurbaya, 2020). Aktivitas tersebut merupakan implementasi dari fungsi manajemen sumber daya manusia dalam fungsi manajerial. Perencanaan untuk tenaga kerja pegawai disaat sistem WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office) dan kurangnya sumber daya manusia dengan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien, pengorganisasian untuk mengarahkan semua pegawai dalam menetapkan pembagian tugas kerja, hubungan kerja, koordinasi antar pegawai, mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja secara efektif dan efisien walaupun dalam masa pandemi saat ini dan mengendalikan semua pegawai agar selalu mentaati peraturan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Rukin, 2021).

Terdapat beberapa hambatan yang ditemukan dalam meningkatkan motivasi kerja di kantor Kelurahan seperti pada saat pandemi kantor Kelurahan tetap melakukan pelayanan kepada masyarakat secara offline, adanya pegawai yang sudah pensiun dan memasuki usia pensiun, serta penerapan sistem kerja WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office) masing-masing 50% (Ibadhi & Tambunan, 2022). Pegawai melakukan pekerjaan dari rumah, mengakibatkan jumlah pegawai semakin sedikit dan berkurangnya sumber daya manusia, namun harus tetap bekerja dengan optimal untuk pelayanan kepada masyarakat, tetap melaksanakan pekerjaan dari rumah dengan batasan-batasan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan untuk dipatuhi.

KESIMPULAN

Motivasi pada kantor Kelurahan XYZ secara umum sudah baik, hal ini menunjang motivasi kerja dan produktivitas pegawai. Kebutuhan fisiologis berupa gaji dan tunjangan sudah diberikan sesuai tanggung jawab dari pekerjaan masing-masing pegawai. Kebutuhan Rasa aman seperti

jaminan BPJS dan ASTEN, termasuk pemasangan CCTV sudah terpenuhi. Hubungan interaksi sesama pegawai sangat baik. Kondisi lingkungan kerja dan sarana prasarana tercukupi. Kebutuhan pengakuan diri dan penghargaan diri dibuktikan oleh para pegawai dengan saling menghormati satu sama lain, serta posisi/kedudukan jabatan tidak membuat mereka merasa sombong. Kebutuhan aktualisasi dengan diberikan kebebasan kepada semua pegawai untuk mengikuti pelatihan diklat dan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Kebutuhan untuk mencapai sukses sudah diterapkan dengan adanya kebebasan yang diberikan untuk pengembangan diri setiap pegawai. Motivasi kerja pegawai kantor Kelurahan XYZ mempunyai kaitan dalam produktivitas kerja. Karena motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan membantu peningkatan produktivitas kerja pegawai dan kelurahan secara umum.

Upaya yang telah dilakukan dalam pemberian motivasi kerja, semangat kerja dan koordinasi yang baik ditunjukkan oleh para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Tidak terkecuali pada masa pandemi yang lalu ketika harus menerapkan sistem kerja WFO (Work From Office) dan sebagian lagi bekerja WFH (Work From Home). Kepala Kelurahan terus mendorong para pegawainya untuk bekerja lebih keras lagi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, termasuk dalam kondisi kekurangan Sumber Daya Manusia. Kepala kelurahan memberikan arahan dan bimbingan untuk para pegawai untuk mencoba pekerjaan yang dianggapnya tidak bisa menjadi bisa dikerjakan dengan baik dan meningkatkan kompetensi para pegawai dengan mengikuti diklat untuk mengembangkan pengetahuan para pegawai. Kelurahan menerapkan kebijakan dengan menyesuaikan pengeluaran anggaran dengan situasi saat ini, untuk fasilitas seperti ATK diposisikan bagi pegawai yang lebih membutuhkan. Rapat koordinasi pekerjaan telah dilakukan secara rutin dengan seluruh pegawai untuk mendiskusikan mengenai kendala dan arahan pekerjaan, termasuk memberikan motivasi kepada pegawai.

Ditemukan beberapa hal yang menjadi faktor penghambatan dalam pemberian motivasi pada pegawai yaitu; faktor jumlah SDM, di mana rata-rata pegawai di atas usia produktif dan mendekati usia pensiun serta jumlah pegawai Sumber Daya Manusia yang kurang memadai dibandingkan dengan kelurahan lainnya di wilayah Jakarta. Terutama kebijakan WFO dan WFH pada masa pandemi berakibat semakin minim jumlah pegawai (SDM) dengan beban kerja yang sama sebelum pandemi. Berikutnya faktor peralatan bekerja yaitu fasilitas ATK yang tidak memadai karena pengurangan anggaran pada saat pandemi yang mengakibatkan untuk penggunaan ATK sebagian pegawai membeli perlengkapan kerja dengan dana pribadi.

BIBLIOGRAFI

- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Giswandhani, M. (2022). Yuni: Stereotype Representation of Women. *Journal of Business Social and Technology (Bustecho)*, 3(1), 1–8.
- Hakiki, Z., & Pribadi, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baik Secara Parsial Maupun Simultan pada Pegawai PT. Sarana Sumut Ventura Ciputat Kota Tangerang Selatan. *Average: Jurnal Ekonomi*, 1(1), 34–40.
- Hardani, H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. *Yogyakarta: Pustaka Ilmu*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ibadhi, G. A., & Tambunan, L. A. (2022). Pengaruh WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office) Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 81–86.
- Kusumawati, E. (2019). Minat Beli Produk Ramah Lingkungan Sebagai Dampak dari Implementasi Green Advertising. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 19(1), 57. <https://doi.org/10.31599/jki.v19i1.394>
- Kusumawati, E. (2022). Analisis SWOT Faktor Penyebab Penurunan Jumlah Peserta Didik Lembaga PAUD di Kabupaten Bogor. *Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies*, 2(2), 88–96. <https://doi.org/10.47467/tarbiatuna.v2i2.660>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Nurasiah, A. (2016). Efektivitas Pendidikan Kesehatan Reproduksi Terhadap Pengetahuan Dan Sikap Pasangan Calon Pengantin Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan Tahun 2015. *Midwife Journal*, 2(1), 44–53.
- Nurbaya, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Nas Media Pustaka.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The effects analysis of transformational leadership, work motivation and compensation on employee performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(3), 1606–1617.
- Putri, B. Y., & Suryani, F. (2021). MANAJEMEN RISIKO PADA USAHA PETERNAKAN AYAM BROILER HAZMI KECAMATAN GUNUNG TALANG KABUPATEN SOLOK. *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2).
- Qodir, D., Suseno, D., & Wardiningsih, S. S. (2016). Pengaruh Current Ratio dan Debt To Equity Ratio Terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 161–172.
- Rukin, S. P. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Jakad Media Publishing.
- Simanjanrang, R., & Nawawi, Z. M. (2022). The Role Of Social Media Tiktok In Increasing The Interest In Entrepreneurship In The Millenial Generation. *Journal Of Business, Social And Technologi*, 3(1), 10–13.

- Sundari, S., & Junia, A. (2021). PENINGKATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMOTIVASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI SD ISLAM NURUL IMAN MENGANTI GRESIK: Manajemen, Motivasi, Peserta Didik. *Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan*, 11(1), 86–99.
- Suyuthi, N. F., Lie, D., Nainggolan, N. T., Kadar, M. G., Purba, S., Butarbutar, M., Anggraini, N., Astuti, A., Silalahi, M., & Syafii, A. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen: Teori, Tujuan dan Fungsi*. Yayasan Kita Menulis.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian produksi unit serbuk effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1).

Copyright holder:

Surti Wardani, Rika Parwati (2023)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

