

# MOTIVASI LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN BANDARA KECAMATAN SUNGAI PINANG KOTA SAMARINDA

Muhammad Rivai<sup>1</sup>

## *Abstrak*

*Muhammad Rivai, Motivasi Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Dibawah bimbingan yang saya hormati Bapak Drs. Daud Kondorura, M.Si sebagai Pembimbing I dan Ibu Melati Dama, S.Sos, M.Si sebagai Pembimbing II.*

*Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Motivasi Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, dan untuk mengetahui faktor yang menghambat dalam pelaksanaan peningkatan Kinerja Pegawai.*

*Fokus penelitian ini adalah Motivasi Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda yang meliputi penghargaan, kepentingan Dan tujuan, serta faktor yang menghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Bandara. Sementara teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data yang digunakannya itu teknik purposive sampling. Adapun model yang digunakan adalah Analisis Data Model Interaktif menurut Miles, Huberman, dan Saldana.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda belum optimal karena masih terdapat kekurangan di dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu berupa sarana dan prasarana pendukung yang masih kurang, seperti kondisi ruangan kerja yang kurang memadai sehingga ruang gerak pegawai terbatas di dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, yang mengakibatkan pelayanan menjadi terhambat.*

**Kata Kunci :** *Motivasi, Lurah, Kinerja Pegawai*

## **Pendahuluan**

Indonesia saat ini telah memasuki era reformasi dan era globalisasi yang transparan dan kompetitif dalam sistem birokrasi yang merupakan proses peralihan dalam mewujudkan tujuan nasional. Dalam rangka mewujudkan landasan pembangunan yang kokoh dan kuat, Semangat reformasi telah mewarnai pendayagunaan aparatur negara dengan tuntutan untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan negara dan pembangunan, pemerintah

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Rivai.muhammad02@gmail.com

telah berusaha sekuat tenaga untuk menciptakan situasi dan kondisi yang baik guna mewujudkannya di segala bidang.

Lurah merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan roda pemerintahan yang bertugas untuk mengatur para pegawai dan meningkatkan kinerja pegawainya, seorang lurah harus dapat membaaur dengan para pegawainya, tujuannya agar dapat membaca karakteristik masing-masing pegawainya dan memahami cara memperlakukan pegawainya. Namun Menurut hasil pengamat di kantor ini, pimpinan telah memberikan jenis motivasi salah satunya yakni pemberian insentif kepada bawahannya, akan tetapi efektifitas kerja bawahannya belum terlihat optimal. Hal tersebut terlihat dari adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah di tetapkan, serta tingkat kerjasama yang masih terlihat kurang antara pegawai kantor tersebut, dan ditambah lagi jumlah pegawai yang terlalu banyak sehingga penyelesaian pekerjaan kurang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis bermaksud menuangkan dalam bentuk tulisan skripsi dengan judul penelitian mengenai “motivasi lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di kelurahan bandara kecamatan sungai pinang kota samarinda”.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Motivasi***

Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berprilaku untuk berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:2019). “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”.

Pendapat lain dari Cascio (Hasibuan, 2005:219), “motivasi adalah suatu kekuatan yang di hasilkan dari keinginan seseorang untuk memutuskan kebutuhannya (musalnya : rasa lapar, haus, dan bermasyarakat)”.

Dari berbagai pendapat mengenai motivasi tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi diharapkan ada dan diberikan pimpinan pada bawahannya guna pemenuhan kebutuhan-kebutuhan mereka hingga mereka dapat merasakan kepuasan dari pemenuhan kebutuhan tersebut. Motivasi yang diberikan pimpinan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang bernilai efektif, karena bawahan akan dengan senang hati bekerja atas balasan motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan tersebut.

Motivasi menurut Sukanto dan Handoko (1998 : 257) membagi motivasi menjadi dua yaitu :

### 1. Motivasi Internal

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarah perilaku orang tersebut. Pendek kata bahwa motivasi internal ini berasal dari diri pribadi seseorang.

### 2. Motivasi Eksternal

Kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor intern yang di kendalikan oleh manajer, yaitu meliputi suasana kerja (gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan), dan hubungan kerja (penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab).

### ***Pola-pola Motivasi***

Clelland (Hasibuan, 2005 : 97) mengemukakan bahwa ada empat pola motivasi sebagai berikut :

#### 1. *Achievement Motivation*

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan. Untuk kemajuan dan pertumbuhan.

#### 2. *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

#### 3. *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

#### 4. *Power Motivation.*

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

Dari pendapat Clelland di atas diketahui bahwa banyak perbedaan dalam diri manusia, khususnya dalam hal pencapaian/hasrat manusia itu sendiri untuk berprestasi. Sehingga dapat digolongkan kedalam tingkatan hasrat ataupun keinginan manusia tersebut dalam hal pencapaian tujuan organisasi.

### ***Jenis Motivasi***

Hasibuan (2005:150), mengemukakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

#### a. Motivasi positif (*insentif positif*)

Motivasi positif adalah pimpinan memotivasi (merangsang) pegawai dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

#### b. Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Motivasi negatif adalah pimpinan memotivasi pegawai agar mau bekerja sungguh-sungguh dengan memberikan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena

merasa takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

### ***Lurah***

Menurut Peraturan Pemerintah No 73 Tahun 2005 pasal 3 ayat 1, Kelurahan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota yang berkedudukan di wilayah kecamatan. Lurah merupakan pimpinan dari Kelurahan sebagai Perangkat Daerah Kabupaten atau Kota. Seorang lurah berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat.

Pemerintahan kelurahan berada dengan pemerintahan desa. Kelurahan biasanya terdapat di daerah perkotaan. Perbedaan desa dan kelurahan dapat dilihat dari pemimpin dan cara pemilihannya. Kepala lurah sering disebut Lurah. Lurah diangkat dan dipilih oleh pemerintah. Lurah adalah seorang pegawai negeri sipil (PNS) yang mampu dan cakap dalam menjalankan tugas. Lurah diangkat bupati/walikota atas usul kepala kecamatan dari pegawai negeri sipil yang berprestasi. Syaratnya, dia harus mampu dan menguasai pengetahuan tentang pemerintahan. Selain itu, memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang – undangan.

Kemudian Peraturan pemerintah No 73 tahun 2005 mengatakan bahwa Lurah Mempunyai tugas :

- a. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan Kelurahan.
- b. Pemberdayaan masyarakatnya.
- c. Pelayanan masyarakat
- d. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- e. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- f. Pembinaan lembaga kemasyarakatan.

### ***Tugas Pokok dan Fungsi Kelurahan***

#### **1. Tugas Kelurahan**

Kelurahan merupakan unsur pelaksana teknis kewilayahan dalam wilayah Kecamatan Daerah Kota Samarinda yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah, pembangunan, dan kemasyarakatan dan juga melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Kepala Daerah sesuai dengan kebutuhan Kelurahan dengan memperhatikan prinsip efisiensi dan peningkatan akuntabilitas.

#### **2. Fungsi Kelurahan**

Dalam menyelenggarakan Kelurahan tugas pokok tersebut Kelurahan mempunyai fungsi, yaitu:

- a. Pelaksana kegiatan Pemerintahan Kelurahan dan melakukan koordinasi dengan Camat dan instansi Vertikal yang berada di wilayah kerjanya
- b. Pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat, pelayanan umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum serta pembinaan lembaga kemasyarakatan.

- c. Pelaksanaan pelaporan kegiatan tugas secara periodik dan tepat waktu kepada Kepala Daerah melalui Camat.
- d. Pelaksanaan koordinasi terhadap jalannya Pemerintahan Kelurahan dan pelaksanaan Pembangunan.

### ***Kinerja Pegawai***

Menurut Prawirosentono (Pasolong, 2007:176) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan atanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan pegawai atau karyawan adalah golongan masyarakat yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan kerja pemerintah. Maupun kerja swasta.

Sinambela, Dkk (2006:136) mengidentifikasikan bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Kemudian Mangkunegara (2006:67) mengidentifikasikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan konsep-konsep dan pendapat para ahli diatas, maka penulis mendefinisikan kinerja adalah kemampuan seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### ***Penilaian Kinerja Pegawai***

Kinerja seorang pegawai bisa kita ketahui baik atau buruk, apabila adanya suatu penilaian. Menurut Dessler dalam Harbani Pasolong (2007:82) penilaian kerja merupakan upaya sistematis untuk memnbandingkan apa yang akan dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata

Selanjutnya menurut Lohman dan Mahsun (2006:25) mengatakan pengukuran kinerja merupakan suatu aktifitas peniklaian pencapaian target-target tertentu yang diderivasi dari tujuan strategis organisasi. Dan Pasolong (2007:182) penilaian kerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama

7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

Kemudian Hasibuan dalam Siagian (2005:56) mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal :

1. Kesetiaan
2. Prestasi
3. Kedisiplinan
4. Kreatifitas
5. Kerjasama
6. Kecakapan
7. Tanggung Jawab

### ***Pengukuran Kinerja Pegawai***

Menurut Siegel dan Marcom dalam (Wahyuni, 2004:16) bahwa “pengukuran adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian operasional dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Kemudian menurut Tatikonda dalam Wahyuni (2004:16) mengemukakan bahwa “tujuan pengukuran kinerja untuk membantu dalam penetapan standar dan target, sarana atau ‘rel’ untuk kemajuan, memotivasi, mengkomunikasikan strategi, organisasi dan mempengaruhi perubahan perilaku”.

Donovan dan Jakson dalam Pasolong (2007:182), mengatakan bahwa “secara teori penilaian kerja sangat erat kaitanya dengan analisis pekerjaan. Artinya suatu penilaian tidak dapat dilakukan jika masih terdapat ketidak jelasan tentang pekerjaan itu sendiri, yang merupakan sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas penilaian kerja sangat tergantung kepada baik buruknya manajemen sumber daya manusia yang di miliki”.

Menurut Desseler dalam Pasolong (2007:182), mengatakan bahwa “penilaian kerja adalah merupakan upaya sistematis untuk memandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata”.

### ***Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja***

Menurut Harbani Pasolong (2007:186-189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Kemampuan
- b. Kemauan
- c. Energy
- d. Tekhonologi
- e. Kompensasi
- f. Kejelasan Tujuan
- g. Keamanan

Menurut A. Dale Timple (1992:31) dalam Anwar Prabu Mangkunegara, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas dan iklim organisasi.

### ***Definisi Konsepsional***

Dalam penulisan ini penulis menguraikan definisi konsepsional yang menyangkut judul skripsi agar mempermudah dalam memahami maksud pembahasan ini. Definisi konsepsional menggambarkan hubungan antara suatu konsep dengan konsep khusus lain yang akan diteliti. Istilah konsepsional merupakan suatu pedoman yang lebih nyata.

Motivasi lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di kelurahan bandara kecamatan sungai pinang kota samarinda. adalah serangkaian yang dilakukan lurah selaku pemimpin dimana seorang lurah memiliki rencana dalam meningkatkan kinerja (prestasi kerja) pada pegawainya agar dapat mencapai hasil yang maksimal dan sesuai dengan yang direncanakan.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu cara dengan jalan mengumpulkan bahan-bahan berupa kata-kata yang tertulis ataupun lisan, dan bukan dari hipotesis yang diukur dengan angka-angka. Dalam penelitian ini memaparkan Motivasi Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

Adapun menurut Moleong (2005), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya.

Jadi dalam Artikel ini penulis berupaya memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat tentang kondisi yang ada pada lokasi penelitian mengenai objek yang diteliti, dimana dikemukakan juga fakta yang berhubungan dengan kondisi tersebut dan berdasarkan fakta-fakta yang ada akan diambil suatu kesimpulan.

## **Hasil Penelitian**

Data-data yang diperoleh tentang deskripsi motivasi lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor lurah bandara kecamatan sungai pinang disajikan berupa cerita asli responden menurut bahasa, pandangan dan ungkapan. Karena itu maka penulis menyajikan data dari konsep motivasi lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam penelitian ini yang akan dijabarkan pada fokus penelitian sebagai berikut :

### **a. Penghargaan**

Penghargaan merupakan alat untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang sudah ada dalam diri individu yang bersangkutan. Sehingga nilai ketepatan alat pemuas tersebut ada. Karena memang jelas diperlukan. Tentunya, apabila orang telah memenuhi kebutuhan mereka untuk bergaul, mereka cenderung ingin merasa dihargai orang lain. Jenis kebutuhan penghargaan ini menghasilkan kepuasan serta keyakinan pada diri sendiri.

Penghargaan tergolong indikator yang dimaksudkan untuk memberikan dorongan pada pegawai agar dapat berprestasi lebih baik lagi di kantor. Adapun bentuk dari penghargaan yaitu berupa materil, non materil dan kombinasi dari materil dan non materil. Adapun bentuk dari penghargaan tersebut tentunya sangat berpengaruh dalam hal peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa perlunya penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai sebagai dorongan agar para pegawai bekerja lebih giat sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai. Selain pegawai diberikan sanjungan atas kerja yang baik di kantor, pegawai pun menginginkan mendapatkan penghargaan yang bersifat materil dari hasil kerja yang berprestasi di kantor.

### **b. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja yang meliputi lingkungan dan iklim kerja yang baik seperti kebutuhan terbatas dari bahaya dan rasa takut akan kehilangan pekerjaan, harta benda atau tempat tinggal akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja pegawai. Kondisi kerja sangatlah mendorong agar pegawai lebih semangat lagi dalam bekerja yaitu terciptanya kondisi yang aman dan nyaman semua itu terhambat oleh kondisi ruangan yang kurang memadai serta sarana dan prasarana yang kurang lengkap.

Selain itu untuk menciptakan kondisi kerja yang baik, aman dan nyaman dan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh adanya hubungan kerja sama yang baik antar seluruh pegawai kantor kelurahan bandara juga sangatlah diperlukan. Hal ini dianggap penting agar terjauh dari tindak kesalahpahaman antar pegawai dalam hal penyelesaian pekerjaan, maka hubungan kerja sama yang baikpun diharapkan terjalin antar masing-masing pegawai kelurahan bandara.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber mengenai Kondisi kerja belum berjalan dengan baik Meskipun lurah telah berusaha memberikan rasa nyaman kepada para pegawai akan tetapi masih terjadi hambatan dalam menciptakan hambatan dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman salah satunya ialah masih kurangnya infrastruktur khususnya luas ruangan kerja yang kurang memadai belum lagi masih kurangnya sarana dan prasarana dalam menunjang kinerja pegawai seperti yang dituturkan staff pegawai kesejahteraan rakyat di kantor lurah bandara. Untuk menciptakan kondisi kerja yang baik, aman dan nyaman dan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh adanya hubungan kerja sama yang baik antar seluruh pegawai kantor kelurahan bandara juga sangatlah diperlukan.

### ***c. Tujuan***

Tujuan merupakan misi sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi di masa yang akan datang dan pimpinan bertugas mengarahkan jalannya organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Keinginan seorang pimpinan untuk mengarahkan pegawai kearah tujuan yang telah direncanakan biasanya tidak terlepas dari upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawainya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Tidak dapat dipungkiri bahwa seorang pimpinan pasti akan mendorong anak buahnya dalam menyelesaikan tugasnya. Agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa tujuan merupakan hal yang mutlak dimiliki oleh seorang pimpinan, diperlukanya suatu tujuan agar sebuah organisasi dapat memberikan hasil dalam menjalankan tugas dan juga sebagai pendorong agar para pegawai dapat bekerja lebih giat sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai. Selain pegawai diarahkan agar memberikan hasil kerja yang baik pegawai juga harus memiliki kesadaran untuk dapat berprestasi di kantor.

### ***d. Faktor Penghambat motivasi lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di kelurahan bandara***

Berdasarkan wawancara di atas, bahwa didalam meningkatkan kinerja pegawai pemberian fasilitas pendukung kerja merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang kinerja bagi para pegawai, sehingga pegawai dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja pegawai kondisi tempat kerja merupakan salah satu penunjang dalam meningkatkan kinerja, diperlukanya pengaturan tempat kerja pegawai agar dapat melakukan pekerjaanya dengan maksimal, sehingga prestasi kerja meningkat. Dan dalam meningkatkan kinerja peran seorang lurah dalam memperhatikan bawahanya merupakan hal yang sangat penting, dan apa yang menjadi kebutuhan para pegawainya, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Dari pengamatan yang penulis lakukan, bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai kekurangan-kekurangan dalam penunjang kinerja masih kurang dan

perlu di tingkatkan, seperti fasilitas kerja dan lain. diperlukan kerjasama yang baik antara lurah dengan pegawainya. Dan apa yang menjadi kebutuhan pegawainya harus dapat dengan segera terpenuhi agar tidak menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu lurah harus mengerti dengan keadaan pegawainya, sehingga didalam meningkatkan kinerja para pegawainya dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Dari hasil wawancara diatas penulis bahwa yang menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja di kelurahan bandara adalah :

1. Kurangnya fasilitas pendukung dalam meningkatkan kinerja, sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.
2. Kurangnya pendekatan yang dilakukan lurah terhadap para pegawai.
3. Kondisi tempat kerja yang kurang nyaman.

## **Penutup**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan obsevasi dan penelitian di lapangan tentang Motivasi Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai agar dapat merangsang dalam hal peningkatan kinerja pegawai sudah berjalan cukup baik yaitu dapat dilihat dari segi pemberian penghargaan berupa materil maupun non materil sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih giat di kantor, namun dalam pemberian insentif diketahui sebagian besar pegawai kantor dirasakan kurang optimal karena sering terjadi keterlambatan sehingga dapat berakibat pada tingkat kemauan kerja pegawai. Serta belum maksimalnya kondisi kerja yang dirasakan para pegawai di kantor sehingga mempengaruhi ketidaknyamanan kondisi kerja pegawai di Kantor Lurah Bandara.
2. Motivasi Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai agar dapat merangsang dalam hal peningkatan kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik, yang dapat dilihat dari tingkat efisiensi yang dimana para pegawai memiliki kemampuan kerja yang memadai, hanya saja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai masih terkendala dengan kurangnya sarana dan prasarana serta fasilitas yang belum terpenuhi.
3. Motivasi Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai agar dapat merangsang dalam hal peningkatan kinerja pegawai sudah berjalan cukup baik, dapat dilihat dari cara pimpinan memperlakukan pegawai dan mengarahkan pegawai ke arah tujuan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat diarahkan kearah peningkatan kinerja yang lebih optimal.
4. Faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Bandara.

- 1) Kurangnya fasilitas pendukung dalam meningkatkan kinerja, sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.
- 2) Selain itu kurangnya pendekatan yang dilakukan lurah terhadap para pegawai.
- 3) Adapun kendala persoalan Kondisi tempat kerja yang kurang nyaman.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan langsung dilapangan tentang Motivasi Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Bandara Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, pada kesempatan ini penulis menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terkait dan pihak yang ingin mengembangkan penelitian yang sejenis. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut :

1. Agar motivasi lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik, maka diharapkan pemimpin dapat melakukan koordinasi yang terarah sehingga mempermudah dalam pemberian insentif sehingga pegawai dapat menerima tepat pada waktunya.
2. Untuk menunjang kinerja pegawai hendaknya lurah mampu mengusahakan dan menciptakan bagaimana agar fasilitas kantor terpenuhi, sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.
3. Seharusnya lurah dapat melihat kondisi para pegawainya, sehingga ketika ingin mengarahkan para pegawai ke arah yang dituju dapat berjalan dengan baik, dan dan terkesan tanpa paksaan.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mahsun, Muhammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Milles, Matthew, B. dan A. Michael Huberman. 2014. *Analisi Data Kualitatif*. Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasalong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Bina Aksara.

- Sinambela, Lijan Poltak dkk. 2006. Rreformasi Pelayanan Publik. *Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Jakarta.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi

***Dokumen-Dokumen :***

- Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tentang Kelurahan
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

***Sumber Internet :***

- Robbins, Stephan P.nd. Aktualisasi Teori Motivasi Abraham.  
<http://prohumancapital.blogspot.com/2008/07/aktualisasi-teori-motivasi-abraham.html>