

## STRATEGI MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH PEKAN SABTU KECAMATAN SELEBAR KOTA BENGKULU

Tri Aprisal<sup>1)</sup>; Azuwandri<sup>2)</sup>; Ditasman<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Program of Public Administration Publik

<sup>1)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Publik

Email: <sup>1)</sup> [dhika@gmail.com](mailto:dhika@gmail.com); <sup>2)</sup> [azuwandri24@gmail.com](mailto:azuwandri24@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [21 November  
2024]

Revised [18 Desember  
2024]

Accepted [31 Januari  
2025]

### KEYWORDS

Strategi, Motivasi Kerja  
Pegawai

This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)  
license



### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui strategi motivasi kerja pegawai di Kantor Lurah Pekan Sabtu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. Untuk mengetahui penghambat motivasi kerja pegawai di Kantor Lurah Pekan Sabtu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan dengan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara, observasi, dokumentasi. Teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil penelitian didapatkan bahwa Strategi motivasi kerja pegawai di Kantor Lurah Pekan Sabtu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu telah dilakukan dengan baik dimana Lurah memberikan motivasi kepada pegawai dengan berbagai macam strategi yakni memberikan penghargaan, peluang, komunikasi, menjaga lingkungan kerja, memberikan suport untuk maju agar pegawai dapat bekerja lebih bersemangat dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Penghambat dalam memotivasi kerja pegawai di Kantor Lurah Pekan Sabtu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu adalah masih ada pegawai yang kurang semangat dalam bekerja, kurang disiplin, tidak mengindahkan peraturan, kurang baik dalam pelayanan hal ini disebabkan kurang kontrolnya atasan terhadap aturan yang telah diterapkan

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the work motivation strategy of employees at the Pekan Sabtu Village Head Office, Selebar District, Bengkulu City. To determine the obstacles to employee work motivation at the Pekan Sabtu Village Head Office, Selebar District, Bengkulu City. Sampling in this study used the purposive sampling technique. Data collection methods by conducting interviews, observations, documentation. Data analysis techniques with data reduction, data presentation and conclusions. The results of the study showed that the employee work motivation strategy at the Pekan Sabtu Village Head Office, Selebar District, Bengkulu City had been carried out well where the Head provided motivation to employees with various strategies, namely providing awards, opportunities, communication, maintaining the work environment, providing support to advance so that employees can work more enthusiastically and produce better work. The obstacles to motivating employee work at the Pekan Sabtu Village Head Office, Selebar District, Bengkulu City are that there are still employees who are less enthusiastic about working, less disciplined, do not heed the rules, are less good at service, this is due to the lack of control of superiors over the rules that have been implemented.*

## PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh pemerintah Kelurahan untuk menciptakan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki Kinerja dalam bentuk penyelesaian tugas dan kewajiban. Motivasi intrinsik berupa motivasi yang datang dari kemauan diri sendiri di mana pegawai tersebut yakin bahwa tugas dan kewajiban yang dikerjakan memiliki manfaat tersendiri bagi pegawai tersebut sehingga pemerintah Kelurahan tidak membuhkan pihak lain sebagai pendorong, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar individu sebagai pendorong untuk meningkatkan Kinerja. (Hege, 2023:354)

Secara historis, ahli teori motivasi umumnya mengasumsikan bahwa motivasi intrinsik seperti misalnya, prestasi, tanggungjawab, dan kompetensi tidak bergantung pada motivator ekstrinsik seperti upah tinggi, promosi, hubungan penyelia yang baik, dan kondisi kerja yang menyenangkan. Tetapi, teori evaluasi kognitif mengemukakan sebaliknya. Teori ini berargumen bahwa bila imbalan ekstrinsik digunakan oleh organisasi sebagai hadiah atas kinerja yang unggul, imbalan intrinsik yang berasal dari individu-individu yang melakukan apa yang mereka sukai, akan berkurang. Dengan kata lain, bila imbalan ekstrinsik diberikan kepada seseorang untuk menjalankan tugas yang menarik, imbalan itu menyebabkan minat intrinsik terhadap tugas itu sendiri merosot. (Danang Sunyoto 2023:63)

Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kesuksesan karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin besar kemungkinan kesuksesan karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja seorang karyawan, maka akan menurunkan tingkat kesuksesannya. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. (Danang Sunyoto, 2023:1)

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang sesuai dengan standar pekerjaan. Dalam sistem pemerintahan kantor Kelurahan Kinerja merupakan hal yang penting dan utama, karena berhubungan langsung dengan tingkat kesejahteraan masyarakat dan pembangunan daerah Kelurahan. (Hege, 2023:354)

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di Kantor Lurah Pekan Sabtu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu terlihat masih ada karyawan yang datang terlambat pada waktu yang telah ditentukan pada jam kerja dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan, karyawan yang terbiasa menunda pekerjaan baik itu dengan mengalihkan pada hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan maupun bersantai-santai pada saat jam kerja, bahkan pekerjaan tersebut harus dikerjakan keesokan hari hal tersebut tentunya terlihat bahwa kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja.

## LANDASAN TEORI

### Strategi

*Strategi merupakan perancah atau planning dan manajemen untuk mencapai suatu tujuan yang hanya dapat dicapai menggunakan taktik operasional. Sebuah strategi komunikasi hendaknya mencakup segala sesuatu yang dibutuhkan untuk mengetahui bagaimana berkomunikasi dengan khalayak saran akan memperoleh manfaat berdasarkan sudut pandangnya, dan bagaimana khalayak sasaran yang lebih besar dapat dijadikan secara efektif.* (Effendi, 2016:32)

Dengan disadari ataupun tidak, strategi dapat menjadi jembatan yang memudahkan keberlangsungan perencanaan, pelaksanaan dan juga pencapaian tujuan. Tidak hanya untuk mencapai tujuan secara personal, tetapi juga bisa diterapkan untuk mencapai tujuan dalam bentuk kelompok dan organisasi. Berikut ada beberapa tujuan pentingnya membuat strategi.

#### 1. Menjaga Kepentingan

Tujuan yang kita bahas memiliki peruntukan serta kepentingan yang sangat luas, maka tujuan dari strategi sangat baik untuk dijaga oleh semua pihak. Strategi bisa digunakan oleh pihak individu, pihak kelompok, pihak organisasi, ataupun pihak-pihak lain yang memang perlu untuk menggunakannya. Dengan adanya strategi, kepentingan atau tujuan awal akan tetap terjaga karena isi dari strategi tersebut adalah merupakan tata cara atau langkah-langkah untuk mencapai target sasarannya.

#### 2. Sebagai Sarana Evaluasi

Strategi dapat berfungsi sebagai sarana evaluasi, dengan kata lain strategi merupakan salah satu sarana yang bisa digunakan untuk melakukan introspeksi diri guna untuk menuntut diri mencapai

tujuan dan hasil yang lebih baik serta meminimalisir kemungkinan terjadinya kekurangan ataupun kegagalan.

3. Memberikan Gambaran Tujuan  
Strategi bertujuan untuk memberikan gambaran apa yang harus dilakukan untuk mencapai titik puncak yang diinginkan
4. Memperbarui Strategi Yang Lain  
Tidak hanya memiliki fungsi untuk evaluasi dan memberikan gambaran mengenai tindakan yang harus dilakukan, tetapi juga memiliki tujuan untuk memperbarui strategi yang telah digunakan sebelumnya. Tidak bisa dipungkiri bahwa mungkin selama menjalankan strategi, ada beberapa hal yang menyebabkan strategi yang telah dibuat menjadi kurang efektif atau mungkin kalah saing sehingga strategi lama perlu diubah dengan strategi baru atau juga bisa dengan cara melakukan evaluasi terhadap strategi lama sehingga menjadi strategi yang baru dan tidak kalah saing dengan kompetitor.
5. Lebih Efisien dan Efektif  
Entah secara sadar atau tidak, strategi terbukti banyak membantu para penggunanya. Dilihat dari segi waktu dan cara yang mereka lakukan apabila menggunakan strategi maka akan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga pencapaian yang mereka dapatkan pun tidak dengan cara yang menghabiskan banyak waktu dan membuang banyak tenaga. Dengan perencanaan strategi yang baik dan benar, semua hal bisa dijalankan dengan lebih tepat sasaran
6. Mengembangkan Kreativitas dan Inovasi  
Adapun tujuan lain dari dibuatnya strategi yaitu sebagai upaya untuk mengembangkan kreativitas dan juga inovasi di dalam bisnis. Tidak bisa dipungkiri bahwa demi mencapai sebuah tujuan yang sesuai, maksimal, dan hasil yang memuaskan, membutuhkan cara-cara yang unik dan berbeda dibandingkan dengan yang lain. Dengan adanya perencanaan strategi yang matang, akan semakin terpacu untuk berinovasi supaya produk yang akan diterbitkan tidak kalah saing dengan pihak lainnya.
7. Mempersiapkan Perubahan  
Adapun tujuan terakhir dari strategi, yakni sebagai sarana untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan. Tidak bisa dipungkiri apabila semua hal selalu bersifat dinamis atau bisa berubah-ubah. Maka dari itu, kita tidak bisa menggunakan satu strategi saja untuk selamanya. Akan tetapi, perlu memperbarui dan mengevaluasi langkah-langkah yang telah dijalankan agar tetap mampu untuk bersaing dan mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang diinginkan. (Novi, 2021)

### **Perencanaan Strategi**

Proses mendefinisikan dan mempertahankan kesesuaian strategis antara tujuan perusahaan, kemampuan, dan kemungkinan pemasaran yang berkembang dikenal sebagai perencanaan strategis. Dengan demikian, perencanaan strategis terdiri dari tiga proses:

1. Penentuan strategi, yang meliputi pengembangan misi dan tujuan jangka panjang, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal, serta kekuatan dan kelemahan perusahaan atau organisasi, mengembangkan alternatif strategis, dan menentukan yang terbaik. Strategi yang akan diadopsi.
2. Menentukan target operasional tahunan, kebijakan perusahaan atau organisasi, memotivasi orang, dan menetapkan sumber daya untuk mencapai rencana yang disepakati adalah bagian dari implementasi strategi.
3. Penilaian atau pengendalian strategis memerlukan upaya untuk melacak semua aspek desain dan implementasi strategi, termasuk memantau kinerja individu dan bisnis dan, jika perlu, tindakan korektif. (Ahmad, 2020:6)

### **Komponen Strategi**

Secara umum sebuah strategi memiliki komponen-komponen strategi yang senantiasa dipertimbangkan dalam menentukan strategi yang akan dilakukan. Adapun komponen-komponen tersebut, antara lain sebagai berikut:

- a. Kompetensi yang berbeda  
Yang dimaksud kompetensi yang berbeda adalah sesuatu yang dimiliki oleh perusahaan dimana perusahaan melakukannya dengan baik dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Dalam pengertian lain, kompetensi yang berbeda kelebihan perusahaan dibandingkan perusahaan lainnya.
- b. Ruang lingkup  
Yang dimaksud dengan ruang lingkup adalah lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut beraktivitas. Lokal, regional atau internasional adalah salah satu contoh ruang lingkup dari kegiatan organisasi.
- c. Distribusi sumber daya

Yang dimaksud dengan distribusi sumber daya adalah bagaimana sebuah perusahaan memanfaatkan dan mendistribusikan sumber daya yang dimilikinya dalam menerapkan strategi perusahaan. (Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saifullah, 2019:132)

Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan. Selain itu, motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan psikologis pada seseorang sehingga melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu baik secara sadar maupun tidak sadar. Hal ini didukung oleh Syaiful yang menguatkan bahwa motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dengan demikian, motivasi adalah proses yang terjadi dalam diri seseorang sehingga mengaktifkan, menuntun dan mempertahankan perilaku dari waktu ke waktu. Dengan begitu motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan psikologis yang merupakan perubahan energi pada diri seseorang untuk tetap bersedang dan bertahan melakukan sesuatu yang sesuai dengan arah dan tujuan yang ingin dicapainya secara sadar maupun tidak sadar. (Badaruddin Achmad, 2017:12)

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya. berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Sebelum mengacu pada pengertian motivasi, terlebih dahulu kita menelaah pengidentifikasian kata motif dan kata motivasi. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. (Hamzah B Uno, 2018:3)

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Handoko (2017:252) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Stephen Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2015:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi adalah sebagai berikut: "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya. (Hamali 2018:133)

Menurut Isniar Budiarti dalam MAulidina (2019:21) Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja, sehingga tenaga kerja secara produktif dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan

### **Teori Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2012, p.162), ada beberapa model atau teori tentang motivasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

#### **1. Teori X dan Y**

Pencetus teori X dan Y adalah Douglas McGregor. Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya, McGregor, mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Di kaitkan dengan kebutuhan, di katakana bahwa tipe manusia X bilamana mengacu pada hierarki kebutuhan dari Maslow, memiliki kebutuhan tingkat rendah, sedangkan tipe Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

#### **2. Teori Motivasi-Higiene**

Teori ini di sebut juga motivation-hygiene theory dan di kemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan- ruangan, dan lain-lain yang di sebut job content, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervise, rekan sekerja, dan lingkungan kerja yang disebut job context.

### 3. ERG Theory

Teori ini di kemukakan oleh Clayton Alderfer, yang sebelumnya tidaklah berbeda dengan teori dari A. Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Existence, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
- b. Relatedness, berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. Growth, berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan self-actualization yang di kemukaan oleh Maslow.

### 4. Three Needs Theory (Teori Tiga Kebutuhan)

Teori ini di kemukakan oleh David McClelland. David McClelland mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik di bandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh untuk orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

## Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017: .150) jenis-jenis motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Positif  
Motivasi kerja positif maksudnya manajer memotivasi kerja bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi kerja positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Kerja Negatif  
Motivasi kerja negatif maksudnya manajer memotivasi kerja bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi kerja negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

## Asas-Asas Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:146), asas-asas motivasi adalah sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

## Mode Motivasi

Hasibuan (2017 : 149), menyatakan bahwa metode motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode Langsung  
Metode langsung merupakan motivasi kerja materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi kerja ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam
2. Metode Tidak Langsung  
Metode tidak langsung merupakan motivasi kerja yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Motivasi kerja ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

### Indikator-indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233) yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Gaji (*salary*).  
Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
  - a. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.
  - b. Ketepatan pembayaran gaji.
  - c. Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
  - d. Selalu ditinjau kembali.
  - e. Mencapai sasaran yang diinginkan.
  - f. Mengangkat harkat kemanusiaan.
  - g. Berpijak pada peraturan yang berlaku.
2. Supervisi.  
Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukkungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).
3. Kebijakan dan Administrasi.  
Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai.
4. Hubungan kerja.  
Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan social secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai sounding board terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan.
5. Kondisi kerja.  
Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa

aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

6. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performace yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Teknik pemerikayaan pekerjaan dapat dijadikan sebagai sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja.

7. Peluang untuk maju.

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

8. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

9. Keberhasilan (*achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

10. Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

### Prinsip-prinsip Dalam Motivasi

Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu : (Maulidina 2019:21)

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
4. Prinsip Pendeglasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin

### **Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2015:50) Performance diterjemahkan menjadi kinerja pegawai, juga berarti kinerja pegawai, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja atau umjuk kerja atau penampilan kerja.

#### **Indikator kinerja pegawai**

Indikator pengukuran kinerja pegawai T.R Mitchell seperti di terjemahkan oleh sedarmayanti (2009 : 51 ) menyatakan bahwa kinerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu :

1. Kualitas kerja  
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapan
2. Inisiatif  
Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah
3. Ketepatan waktu  
Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengantepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia
4. Kemampuan  
Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.
5. Komunikasi  
Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi. Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja pegawai seseorang. Disamping itu, dikatakan pula bahwa untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja pegawai.

#### **Langkah-langkah peningkatan kinerja pegawai**

Dalam peningkatan kinerja pegawai, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan menurut Mangkunegara (2018:22):

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja pegawai dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu :
  - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis .
  - b. Mengidentifikasi masalah melalui pegawai
  - c. Memperhatikan masalah yang ada
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan untuk memperbaiki langkah tersebut, diperlukan beberapa informasi, antara lain :
  - a. Mengidentifikasi masalah secepat mungkin
  - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
4. Mengembangkan rencana tindakan.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi apa belum

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Analisis**

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian field research atau penelitian lapangan dan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian field research atau penelitian lapangan yaitu melakukan

penelitian dengan cara mengamati dan meneliti keadaan langsung di lapangan atau berada langsung pada obyek penelitian (Nazir, 2018:111)

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Menurut Hardani (2020:273) lokasi dipilih atas dasar kesesuaiannya dengan permasalahan yang diuji, keunikan, dan kemenarikan dikarenakan untuk memperoleh data atau informasi secara terperinci. Lokasi penelitian ini adalah Kantor Lurah Pekan Sabtu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Juli hingga Agustus 2024

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Penggunaan sampel bertujuan untuk agar peneliti mudah memperoleh data yang dapat mencerminkan keadaan populasi dengan pertimbangan biaya lebih murah dan waktu lebih cepat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dimana sampel pada penelitian ini adalah 1 orang lurah dan 9 orang pegawai di Kantor Lurah Pekan Sabtu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu dengan jumlah sampel secara keseluruhan adalah 10 orang

### **Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah bagian paling penting dalam penelitian dikarenakan tujuan utama dari sebuah penelitian ialah mendapatkan informasi atau data-data yang diperlukan. Pengumpulan data dapat dilakukan mulai dari setting, sumber dan cara. Pada teknik pengumpulan data ini menggunakan data primer yang dimana peneliti harus memperoleh informasi secara langsung dari sumbernya. Cara untuk memperoleh data primer pada teknik pengumpulan data, yaitu:

#### **1. Observasi**

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku maupun aktivitas nonverbal baik yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal Terdapat dua bentuk observasi yaitu: Participant observer artinya pengamatan secara terlibat langsung dan Non – participant observer artinya pengamatan secara tidak terlibat langsung. Peneliti menggunakan teknik observasi secara langsung agar dapat berpartisipasi atau terlibat ditempat kejadian untuk mengamati secara langsung kegiatan operasional yang terjadi

#### **2. Wawancara**

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data penelitian dengan suatu kejadian atau dengan proses interaksi antara peneliti dengan narasumber melalui komunikasi langsung maupun bertanya secara langsung untuk suatu objek yang diteliti dan sudah mempersiapkan pertanyaan

#### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan catatan seseorang mengenai sesuatu yang sudah terjadi dalam situasi sosial yang sesuai dengan fokus penelitian sebagai sumber informasi yang berguna untuk penelitian kualitatif Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang sudah diperoleh dari observasi dan wawancara pada penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil wawancara dan studi dokumentasi. Metode analisis data deskriptif dilakukan melalui tiga tahap yaitu:

#### **1. Reduksi data**

Reduksi data merupakan kegiatan mencatat secara teliti dan terperinci. Reduksi data dapat melakukan rangkuman, memilih hal inti, memfokuskan untuk hal penting sampai memberikan gambaran yang lebih nyata serta. mempermudah dalam pengumpulan data selanjutnya. Data yang telah terkumpul setelah data keuangan diklasifikasikan maka hasil selanjutnya dilakukan penginputan.

#### **2. Penyajian data**

Selanjutnya pada tahap ini, data akan ditampilkan dalam bentuk teks naratif dan matrix untuk mempermudah pengklasifikasian dan penyusunan pada pola hubungan.

#### **3. Verifikasi**

Bagian ini merupakan langkah terakhir untuk menarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan merupakan pernyataan dari bukti-bukti yang kuat dan mendukung tahap pengumpulan data berikutnya dari suatu penelitian. Bertujuan untuk menyediakan rangkuman informasi kepada peneliti selanjutnya maupun pembaca terkait dengan hasil penelitian yang dilaksanakan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Untuk mencapai keberhasilan tujuan sebuah organisasi maka dalam tubuh organisasi itu sendiri harus ada pimpinan untuk meningkatkan kualitas dan memotivasi para pegawainya. Dimana pimpinan tentunya memiliki strategi dalam memberikan motivasi kerja pegawai agar pegawai termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya

Lurah Pekan Sabtu sudah melakukan kewajibannya yakni memberikan motivasi kepada pegawai dengan berbagai macam strategi agar pegawai dapat bekerja lebih bersemangat dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dengan adanya hubungan yang baik antara pimpinan kepada pegawai serta hubungan baik antara pegawai kepada pegawai itu sendiri, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pemberian gaji, pemberian apresiasi, memberikan pelatihan jika ada pelatihan, memperbolehkan jika ada yang ingin melanjutkan kuliahnya namun di luar jam kerja, menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, menampung aspirasi dari pegawai serta memberikan solusi jika mendapatkan permasalahan, membagi kerja atau penempatan kerja sehingga tugas yang diberikan dapat dipertanggung jawabkan oleh individunya, selalu memberikan suport kepada pegawai agar tercipta kolerasi kerja yang baik.

Hal ini tentunya berdampak positif untuk pegawai, dimana dengan adanya motivasi ini pegawai merasa aman dan nyaman dengan fasilitas yang disediakan, merasa lebih termotivasi dengan pekerjaan yang dilakukan, bisa mengembangkan diri dengan adanya pelatihan, dapat berkreasi dan berupaya lebih maju dengan diperbolehkannya melanjutkan jenjang pendidikan, masalah dapat terselesaikan secara bersama, pegawai merasa terarahkan atas pekerjaan yang sedang diembannya, adanya rasa kekeluargaan dimana terciptanya kerjasama yang baik antar pegawai, serta pegawai lebih bertanggung jawab dengan kerjanya dibidang masing-masing.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti dapat melihat sistem pelayanan yang diberikan oleh kantor Lurah Pekan Sabtu, bahwasanya setiap masyarakat yang datang selalu diberikan pelayanan dengan baik dan teratur, pegawai bekerja sama dengan baik, dan bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara bersama informan dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan informan baik dari atasan yakni lurah Pekan Sabtu dan para pegawainya menerangkan bahwa masih terdapat hambatan dalam melakukan motivasi kerja pegawai dimana masih ada pegawai yang kurang disiplin waktu, kurang sopan dalam melakukan pelayanan, kurang bersemangat dalam bekerja, masih terdapat fasilitas yang kurang memadai. Namun hal demikian hanya ada beberapa orang saja. Namun Lurah Pekan Sabtu selalu berusaha untuk menampilkan kinerja yang unggul dengan selalu memotivasi pegawainya. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh Lurah Pekan Sabtu, maka para pegawai termotivasi mengerjakan pekerjaan yang mereka emban hal ini terlihat dari pegawai yang ingin meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya dengan cara bekerja lebih baik, lebih bersemangat, adanya ketepatan waktu dalam pekerjaan terhadap tugas mereka saat melayani masyarakat, mampu berkoordinasi, menerima masukan, kerjasama di kantor dalam menjalankan tugas dan tingkat kerjasama antara pimpinan dan bawahan hal ini tentunya akan mendapatkan pegawai dengan kinerja yang lebih baik. Dan ini membuktikan bahwa dengan adanya strategi motivasi pegawai dapat memberikan kualitas kerja yang baik pula.

### Pembahasan

#### **Strategi Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Lurah Pekan Sabtu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti tersebut dapat disimpulkan bahwa Lurah Pekan Sabtu sudah melakukan kewajibannya yakni memberikan motivasi kepada pegawai dengan berbagai macam strategi agar pegawai dapat bekerja lebih bersemangat dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dengan adanya hubungan yang baik antara pimpinan kepada pegawai serta hubungan baik antara pegawai kepada pegawai itu sendiri, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pemberian gaji, pemberian apresiasi, memberikan pelatihan jika ada pelatihan, memperbolehkan jika ada yang ingin melanjutkan kuliahnya namun di luar jam kerja, menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, menampung aspirasi dari pegawai serta memberikan solusi jika mendapatkan permasalahan, membagi kerja atau penempatan kerja sehingga tugas yang diberikan dapat dipertanggung jawabkan oleh individunya, selalu memberikan suport kepada pegawai agar tercipta kolerasi kerja yang baik.

Menurut (Badaruddin Achmad, 2017:12) motivasi adalah proses yang terjadi dalam diri seseorang sehingga mengaktifkan, menuntun dan mempertahankan prilaku dari waktu ke waktu. Dengan begitu

motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan psikologis yang merupakan perubahan energi pada diri seseorang untuk tetap bersedang dan bertahan melakukan sesuatu yang sesuai dengan arah dan tujuan yang ingin dicapainya secara sadar maupun tidak sadar.

Didalam melakukan strategi diperlukan perencanaan dimana menurut (Ahmad, 2020:6) perencanaan strategi terdiri dari Penentuan strategi, Menentukan target operasional tahunan, kebijakan perusahaan atau organisasi, memotivasi orang, dan Penilaian atau pengendalian strategis memerlukan upaya untuk melacak semua aspek desain dan implementasi strategi, termasuk memantau kinerja individu. (Ahmad, 2020:6)

Dengan indikator kerja gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggung jawab (Sedarmayanti, 2015:233). Dari keseluruhan indikator tersebut, telah dilakukan oleh Lurah Pekan Sabtu dalam melakukan strategi kinerja pegawai.

### **Penghambat Dalam Memotivasi Kerja Pegawai di Kantor Lurah Pekan Sabtu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu**

Berdasarkan hasil wawancara bersama informan dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan informan baik dari atasan yakni lurah Pekan Sabtu dan para pegawainya menerangkan bahwa masih terdapat hambatan dalam melakukan motivasi kerja pegawai dimana masih ada pegawai yang kurang disiplin waktu, kurang sopan dalam melakukan pelayanan, kurang bersemangat dalam bekerja, masih terdapat fasilitas yang kurang memadai. Namun hal demikian hanya ada beberapa orang saja. Namun Lurah Pekan Sabtu selalu berusaha untuk menampilkan kinerja yang unggul dengan selalu memotivasi pegawainya. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh Lurah Pekan Sabtu, maka para pegawai termotivasi mengerjakan pekerjaan yang mereka emban hal ini terlihat dari pegawai yang ingin meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya dengan cara bekerja lebih baik, lebih bersemangat, adanya ketepatan waktu dalam pekerjaan terhadap tugas mereka saat melayani masyarakat, mampu berkoordinasi, menerima masukan, kerjasama di kantor dalam menjalankan tugas dan tingkat kerjasama antara pimpinan dan bawahan hal ini tentunya akan mendapatkan pegawai dengan kinerja yang lebih baik. Dan ini membuktikan bahwa dengan adanya strategi motivasi pegawai dapat memberikan kualitas kerja yang lebih baik.

Menurut Sedarmayanti (2015:50) Performance diterjemahkan menjadi kinerja pegawai, juga berarti kinerja pegawai, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Dengan Indikator pengukuran kinerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu : kualitas kerja, inisiatif, ketepatan waktu, kemampuan, dan komunikasi.

Dengan adanya motivasi kerja yang telah dilakukan meski masih mendapatkan sedikit hambatan namun, dengan motivasi tersebut pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya, memiliki inisiatif, melakukan pekerjaan dengan tepat waktu, memiliki kemampuan dan memiliki alur komunikasi timbal balik yang baik antara pegawai dengan lurah dan pegawai dengan pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Strategi motivasi kerja pegawai di Kantor Lurah Pekan Sabtu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu telah dilakukan dengan baik dimana Lurah memberikan motivasi kepada pegawai dengan berbagai macam strategi yakni memberikan penghargaan, peluang, komunikasi, menjaga lingkungan kerja, memberikan suport untuk maju agar pegawai dapat bekerja lebih bersemangat dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.
2. Penghambat dalam memotivasi kerja pegawai di Kantor Lurah Pekan Sabtu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu adalah masih ada pegawai yang kurang semangat dalam bekerja, kurang disiplin, tidak mengindahkan peraturan, kurang baik dalam pelayanan hal ini disebabkan kurang kontrolnya atasan terhadap aturan yang telah diterapkan.

### **Saran**

1. Lurah Pekan Sabtu diharapkan dapat selalu menjadi pemimpin yang teladan untuk para pegawainya serta menjadi pemimpin sesuai dengan perannya, dapat melaksanakan tugasnya sebagai

pimpinan dengan selalu memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

2. Pegawai diharapkan selalu memiliki motivasi yang tinggi dan dapat selalu bekerjasama dengan baik dengan sesama pegawai agar terciptanya lingkungan kerja yang bersahabat. Dapat mengemban tugas dengan baik dan menjadikan tugas tersebut adalah tanggung jawab yang harus dikerjakan, dapat memperluas wawasan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sudah di persiapkan jika ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. 2020. *Manajemen Strategis*. Makassar: Nass Media Pustaka.
- Badaruddin Achmad. 2017. *Peningkatan Motivasi Belajar Siswa Melalui Konseling Klasikal*. Jakarta: CV Abe Kreatifindo.
- Danang Sunyoto. 2023. *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja*. Banjarmasin: Eureka Media Aksara.
- Effendi, Muh Arief. 2016. 2016. *The Power of Good Corporate Governance: Teori Dan. Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saifullah. 2019. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku. Seru.
- Hamzah B Uno. 2018. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardani. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Hege, Marselinda. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Ona'tali, Kecamatan Rote Tengah, Kabupaten Rote Ndao." *Jurnal Administrasi Terapan* VOL 2, NO.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Cetakan Ke Dua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulidina, Maida. 2019. "Analisa Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di PT.Angkasa Pura II (PERSERO) BAndara Husein Sastranegara Bandung." Universitas komputer indonesia bandung. [https:// elibrary. unikom. ac.id/id/ eprint/842/8/ unikom\\_ maida maulidina n.a\\_21214145\\_bab 2.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/842/8/unikom_maida_maulidina_n.a_21214145_bab_2.pdf).
- Nazir, Moh. 2018. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Novi. 2021. "Pengertian Strategi Serta Jenis, Tujuan Dan Contohnya." <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-strategi/> (May 29, 2024).
- Sedarmayanti. 2015a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- . 2015b. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.
- Stephen Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: indeks.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima,*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.