
**PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KELURAHAN KARANG ANYAR KECAMATAN TANJUNG PALAS
KABUPATEN BULUNGAN**

Oleh

Syaini¹, Masruri²

^{1,2}Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Kaltara

Jalan Sengkawit Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Kaltara

Email: 1syaini@gmail.com

Article History:

Received: 17-09-2023

Revised: 25-09-2023

Accepted: 25-10-2023

Keywords:

Motivation, Work
productivity Officer, Compose
Anyar District

Abstract: *This Research aim to to know and/or description role of motivation in improving officer work productivity Office Sub-District Of Rock of Anyar District Of Foreland of Palas Sub-Province of Bulungan. Type Research which is used in this research if evaluated according to used method hence including research type qualitative. While research data analysis use analysis of interaktif which consist of three step analyse that is : data discount, presentation of data, and withdrawal of conclusion / verification. Pursuant to result of analysis and research which is known that motivation work important so central in improving officer work productivity at Office Sub-District Of Rock of Anyar District Of Foreland of Palas Sub-Province of Bulungan. Type Motivation job/activity applied by Head Sub-District Of Rock of Anyar District Of Foreland of Palas Sub-Province of Bulungan to all its officer is positive motivation type which is dikasifikasikan become material of incentive and of nonmaterial incentive*

PENDAHULUAN

Salah satu isu global yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi terkait dengan sumber daya manusia dewasa ini adalah mengenai produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diproduksi dengan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksinya atau rasio kepuasan yang dikehendaki dengan pengorbanan yang dilakukan (Slamet Saksono, 2007 : 67). Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Sinungan, 2000 : 1).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan produktivitas kerja pegawai adalah dengan pemberian motivasi dikalangan pegawai. Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Dewan Produktivitas Nasional (2007) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah faktor motivasi. Motivasi

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 (Hasibuan 2007:141). Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:95), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pada dasarnya motivasi mengacu pada dorongan dan upaya untuk memuaskan suatu keinginan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tugas pokok dari pimpinan sebagai penggerak dan/atau penanggung jawab organisasi agar para pegawai mahu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Untuk itu suatu organisasi khususnya pimpinan organisasi sebelum memberikan motivasi kepada pegawainya terlebih dahulu perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan timbulnya suatu motivasi dari pegawai.

Pentingnya motivasi kerja bagi pegawai adalah untuk memberikan rasa hormat dan penghargaan secara adil, memberikan informasi kepada pegawai mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, mengubah perilaku atasan sesuai dengan harapan bawahan, memberikan hukuman kepada pegawai yang bersalah diruang yang terpisah, pimpinan mengetahui harapan dan perasaan karyawan (Ishak, 2003 : 15). Untuk dapat memotivasi pegawai, seorang pemimpin organisasi harus memahami motif dan motivasi yang menggerakkan pegawai sehingga dengan sendirinya pegawai mahu bekerja secara ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi.

Melihat pentingnya motivasi kerja bagi setiap pegawai terutama dalam kaitannya dengan produktivitas kerja, dalam ini Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai karena pada prakteknya, seringkali ditemukan pegawai yang tidak lagi termotivasi untuk melakukan tugasnya misalnya saja para pegawai seringkali datang terlambat dari jam masuk kerja yang telah ditentukan ataupun meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Menyikapi permasalahan dan uraian latar belakang tersebut, maka penulis interes melakukan kajian teknis dengan judul "Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan".

Rumusan masalah penelitian merupakan serangkaian pertanyaan yang dijadikan dasar pijakan bagi peneliti untuk menentukan berbagai desain dan strategi penelitiannya (Idrus Muhammad, 2009 : 48). Berdasarkan eksplikasi latar belakang tersebut, dapat diformulasikan suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan ?
2. Seberapa besar kontribusi motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan ?
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan ?

Tujuan penelitian kualitatif pada umumnya mencakup informasi tentang fenomena utama yang dieksplorasi dalam penelitian, partisipan penelitian, dan lokasi penelitian (Creswell, 2010 : 167). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan/atau

mendesripsikan peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan (Manulang, 1982 : 150). Menurut Malthis (2006 : 114), “motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak”. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Motivasi adalah segala sesuatu yang mengerahkan dan mendorong seseorang berperilaku tertentu atau paling tidak berkeinginan untuk berperilaku tertentu (Irine 2008 : 30). Pengertian lain tentang motivasi dikemukakan oleh Wiludjeng (2007 : 154) bahwa motivasi merupakan “proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi”. Pada hakekatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.

Menurut Siagian (2002 : 102), motivasi “merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi agar tercapainya tujuan”. Sedangkan menurut Gray yang dikutip Winardi (2001 : 2), motivasi “merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

Sudarwan (2004 : 17) mengemukakan bahwa secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa jenis, yaitu :

Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Motivasi ini merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan baginya. Jenis-jenis motivasi positif antara lain imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan, kondisi kerja, rasa partisipasi, dianggap penting, pemberian tugas berikut tanggung jawabnya dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji dan takut dijauhi rekan sekerjanya.

Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Motivasi muncul dari dalam individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat.

Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan. Manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor –faktor diluar subjek.

Menurut Hasibuan (2007 : 97) terdapat sembilan tujuan dari pemberian motivasi kerja kepada karyawan, yaitu :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- c. Meningkatkan kestabilan karyawan;
- d. Meningkatkan kedisiplinan;
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan;
- g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan;
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Selanjutnya Parrek (2005 : 158) mengemukakan enam indikator yang lazim digunakan untuk mengukur motivasi kerja, yaitu:

- a. Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang ingin dicapai oleh seorang manajer dibawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (deadline) yang ketat yang harus dipenuhi, seseorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
- b. Pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain. Saran–saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seseorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya positif dan dirasakan lebih baik.
- c. Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.
- d. Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang– orang yang berada dilingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan ataupun ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.
- e. Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Disamping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja. Pengertian pengembangan yang dimaksudkan disini juga menyangkut metode kerja yang dipakai. Adanya perubahan metode kerja

yang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.

- f. Afiliasi atau sosialisasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Keterbukaan orang-orang yang berada di lingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antara pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi yang positif dari pekerja.

Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Arep (2003 : 51) ada 9 (Sembilan) faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu :

- a. Faktor kebutuhan manusia;
- b. Faktor kompensasi;
- c. Faktor Komunikasi;
- d. Faktor kepemimpinan;
- e. Faktor pelatihan; dan
- f. Faktor prestasi.

Teori-teori motivasi secara umum dibagi kedalam dua kategori, yaitu teori motivasi kebutuhan atau yang memusatkan perhatian pada kebutuhan dan sasaran tujuan, dan teori proses yang banyak berkaitan dengan bagaimana orang berperilaku dengan cara tertentu (Uno 2008 : 39). Untuk lebih jelasnya, berikut akan dipaparkan secara komprehensif mengenai teori-teori motivasi tersebut.

- a. Teori Motivasi Kebutuhan

Teori motivasi kebutuhan disebut juga teori kepuasan, karena teori ini menjelaskan bahwa yang mendorong terjadinya perilaku ialah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dalam teori ini, ada tiga aliran yakni teori Maslow, teori Alderfer dan teori McClelland.

- b. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Dalam teori ini, hal yang tidak dapat dibantah adalah bahwa mayoritas manusia bekerja adalah disebabkan adanya faktor keterbatasan manusia itu sendiri. Oleh karena itu, manusia bekerja sama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya dengan memasuki suatu organisasi. Apabila kebutuhan yang paling mendasar sudah terpenuhi, manusia akan meningkatkan kebutuhan yang lebih tinggi lagi, misalnya kebutuhan akan keamanan dan kekayaan materi. Hal inilah yang menjadi dasar bagi Maslow untuk mengemukakan teori hirarki kebutuhan sebagai salah satu sebab timbulnya motivasi untuk bekerja lebih giat dalam diri pegawai.

Maslow (dalam Siagian 2002 : 103) mengklasifikasikan tingkat kebutuhan pegawai dalam lima tingkatan, yakni:

- a. Kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan yang bersifat materi atau sering disebut kebutuhan primer, seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan.
- b. Kebutuhan akan rasa aman seperti kebutuhan akan keamanan jiwa dan harta, jaminan serta perlindungan terhadap gangguan emosi.
- c. Kebutuhan sosial yakni pentingnya penciptaan dan pemeliharaan iklim kekeluargaan, kebersamaan dan kerjasama dalam kehidupan organisasi. Seperti rasa kasih sayang, termasuk rasa memiliki, rasa menerima dan persahabatan.
- d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri yakni kebutuhan yang mencerminkan pengakuan atas harkat, martabat dan harga diri, keberhasilan, status pengakuan dan perhatian.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri yakni kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru dan memperoleh pendidikan, baik di dalam maupun di luar organisasi termasuk pertumbuhan, pemenuhan potensi dan pemenuhan keinginan diri sendiri.

Teori ini mengasumsikan bahwa pegawai lebih dahulu memenuhi kebutuhan pokoknya sebelum mengarah kepada kebutuhan yang lebih tinggi. Apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi berfungsi sebagai motivasi.

2. Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas diartikan sebagai pengaruh antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Produktivitas juga diartikan sebagai pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju pada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005 : 17) produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Selanjutnya produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diproduksi dengan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksinya atau rasio kepuasan yang dikehendaki dengan pengorbanan yang dilakukan (Slamet Saksono, 2007 : 67).

Muchdarsyah Sinungan (2005 : 78) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

- a. Pekerjaan yang menimbulkan tantangan, kreativitas, dan minat;
- b. Partisipasi pada ketentuan yang mempengaruhi pekerjaan;
- c. Kompensasi yang berkaitan dengan penampilan kerja;
- d. Penyederhanaan jalur komunikasi;
- e. Karyawan yang berkompeten;
- f. Pengakuan terhadap pencapaian;
- g. Kesempatan pengembangan diri;
- h. Kesempatan dan penguasaan unit kerja; dan
- i. Gaya organisasi yang fleksibel.

Lebih lanjut menurut Susanto (2004 : 45), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi :

- a. Kepemimpinan;
- b. Lingkungan yang baik;
- c. Fasilitas;
- d. Pendidikan dan Pengalaman;
- e. Penghasilan dan jaminan sosial;
- f. Motivasi dan karyawan;
- g. Moral kerja karyawan;
- h. Pujian;
- i. Hadiah; dan

j. Kesejahteraan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001 : 72-76) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah meliputi :

- a. Sikap mental;
- b. Pendidikan;
- c. Ketrampilan;
- d. Manajemen;
- e. Hubungan industri pancasila;
- f. Tingkat penghasilan;
- g. Gizi dan kesehatan;
- h. Jaminan sosial;
- i. Lingkungan dan iklim kerja;
- j. Sarana produksi;
- k. Teknologi; dan
- l. Kesempatan berprestasi.

Dede Hasan (2002 : 100) mengungkapkan bahwa indikator produktivitas kerja antara lain meliputi :

- a. Menjalankan tugas tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan;
- b. Memiliki motivasi yang tinggi;
- c. Memiliki orientasi kerja yang positif;
- d. Dewasa; dan
- e. Dapat bergaul dengan efektif.

Sedangkan usaha-usaha untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Bambang Kusriyanto (1984 : 2) adalah :

- a. Upah yang baik;
- b. Penyediaan lingkungan kerja yang baik;
- c. Pemberian perlindungan dan keamanan dalam bekerja;
- d. Melibatkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan organisasi; dan
- e. Penyediaan peralatan yang memadai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) jenis penelitian yang diklasifikasikan menurut tujuan, pendekatan, dan metode yang digunakan. Menurut tujuan yang digunakan, penelitian ini merupakan jenis penelitian terapan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menerapkan, menguji, dan mengevaluasi kemampuan suatu teori yang diterapkan dalam memecahkan masalah-masalah praktis. Menurut pendekatan yang digunakan, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2002 : 2-3). Sedangkan menurut metodenya, penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah social atau kemanusiaan (Creswell, 2010 : 4).

Informan atau subjek penelitian adalah individu, benda, atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian (Idrus, 2009 : 91). Pada penelitian kualitatif ini pemilihan informan atau subjek penelitian menggunakan criterion based selection, yaitu pemilihan informan atau subjek penelitian yang didasarkan pada asumsi bahwa subjek tersebut sebagai aktor dalam tema penelitian yang diajukan (Idrus, 2009 : 92). Informan dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Kelurahan atau Lurah dan seluruh pegawai kelurahan yang berjumlah 7 (tujuh) orang informan. Dengan demikian secara keseluruhan informan utama (Key person) dalam penelitian ini berjumlah 8 (delapan) orang.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman (1992) yang dikutip oleh Muhammad Idrus (2009 : 147-148) dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian Ilmu Sosial". Model interaktif ini terdiri dari tiga hal utama dalam menganalisis data, yaitu : reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Kantor Kelurahan Karang Anyar

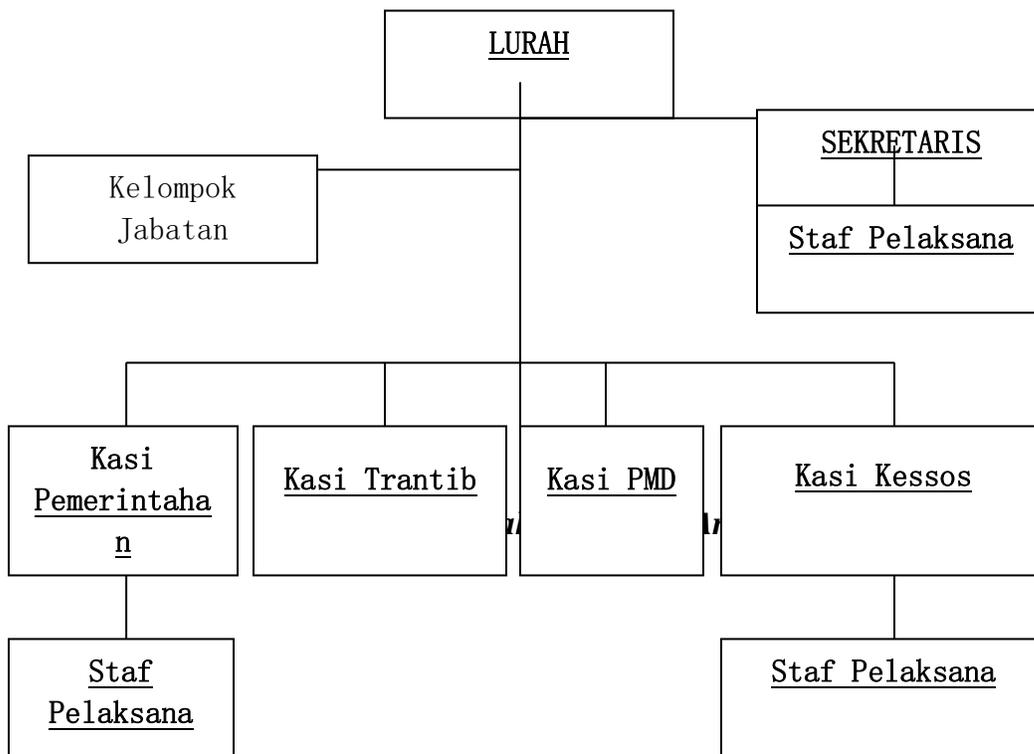
Kantor Kelurahan Karang Anyar merupakan perangkat daerah Kabupaten Bulungan yang berkedudukan di wilayah Kecamatan Tanjung Palas dan dipimpin oleh seorang Kepala Kelurahan atau Lurah yang mana dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Camat. Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah RI Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang kemudian diimplementasikan kedalam Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Kelurahan dalam Wilayah Kabupaten Bulungan, maka diketahui bentuk susunan dan struktur organisasi pemerintahan Kelurahan Karang Anyar sebagai berikut :

a. Susunan Organisasi :

- 1) Lurah;
- 2) Sekretaris;
- 3) Seksi Pemerintahan;
- 4) Seksi Ketentraman dan Ketertiban;
- 5) Seksi Pemberdayaan Masyarakat;
- 6) Seksi Kesejahteraan Sosial;
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional.

b. Struktur Organisasi :

Struktur organisasi Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas tampak pada bagan struktur organisasi berikut ini :



Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi Kelurahan Karang Anyar

A. Pembahasan

1. Karakteristik Informan

Karakteristik informan pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status pernikahan. Secara rinci karakteristik informan tersebut dapat dilihat dalam tabel-tabel berikut ini.

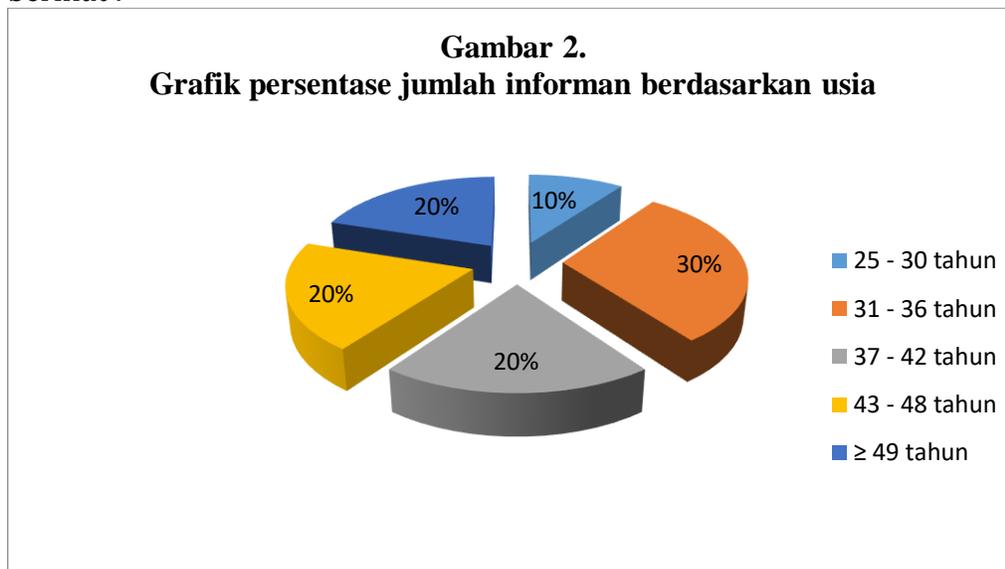
Tabel 4. Karakteristik informan berdasarkan usia

No.	Usia/Tahun	Jumlah/Orang	Persentase (%)
1.	25 – 30 tahun	1	10%
2.	31 – 36 tahun	3	30%
3.	37 – 42 tahun	2	20%
4.	43 – 48 tahun	2	20%
5.	≥ 49 tahun	2	20%
Jumlah		10	100%

Sumber : Data kuesioner tahun 2023

Data Tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa informan dengan usia pada interval 31 – 36 tahun sebanyak 3 orang atau 30%, dan informan dengan usia pada interval 37 – 42 tahun, interval 43 – 48 tahun, dan usia ≥ 49 tahun masing-masing sebanyak 2 orang atau 20%. Sedangkan informan dengan interval usia 25 – 30 tahun hanya berjumlah 1 orang atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar masih dalam usia produktif untuk terus belajar dan berkembang sehingga diharapkan motivasi kerja atau kinerja pegawai Kelurahan Karang Anyar

Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan masih terus dapat ditingkatkan. Adapun grafik persentase jumlah informan berdasarkan usia tersebut dapat dilihat dalam gambar berikut :



Karakteristik informan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

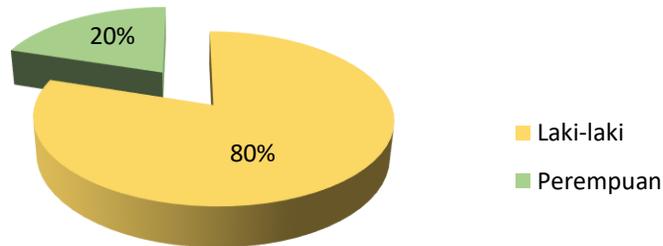
Tabel 5. Karakteristik informan berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah/Orang	Persentase (%)
1.	Laki-laki	8	80%
2.	Perempuan	2	20%
Jumlah		10	100%

Sumber : Data kuesioner tahun 2023

Berdasarkan tabel 5 tersebut diketahui bahwa jumlah informan laki-laki sebanyak 8 orang atau 80%, dan jumlah informan perempuan sebanyak 2 orang atau 20%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja pada Kantor Kelurahan Karang Anyar adalah pegawai laki-laki sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam rangkai efektivitas dan efisiensi tugas dan/atau pekerjaan yang dilakukan. Adanya perbedaan jumlah pegawai antara laki-laki dengan perempuan yang signifikan tersebut, umumnya disebabkan karena adanya perbedaan kepentingan antara laki-laki dan perempuan dalam mencari pekerjaan. Umumnya laki-laki adalah penanggung jawab ekonomi rumah tangga sehingga tingkat kepentingan laki-laki untuk bekerja jauh lebih tinggi dari pada perempuan. Adapun grafik persentase jumlah informan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3.
Grafik persentase jumlah informan berdasarkan jenis kelamin



Karakteristik informan berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dalam tabel berikut :

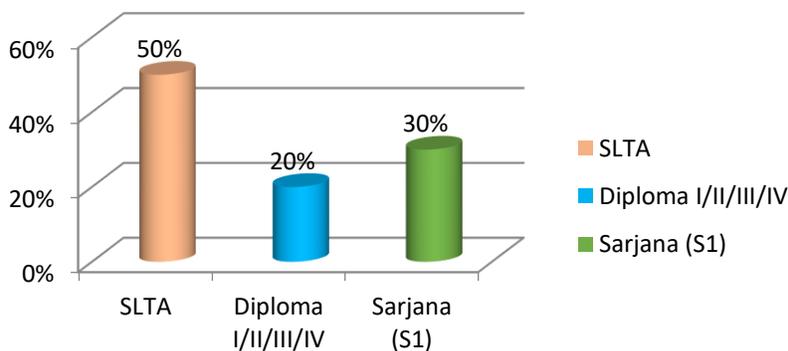
Tabel 6. Karakteristik informan berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah/Orang	Persentase (%)
1.	SLTA	5	50%
2.	Diploma I/II/III/IV	2	20%
3.	Sarjana (S1)	3	30%
Jumlah		10	100%

Sumber : Data kuesioner tahun 2023

Hasil penelitian pada tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa informan dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 5 orang atau 50%, kemudian informan dengan tingkat pendidikan Diploma I/II/III/IV sebanyak 2 orang atau 20% dan informan dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 3 orang atau 30%. Dari ekplikasi tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar memiliki tingkat pendidikan SLTA, namun walau demikian diharapkan para pegawai tersebut dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal dengan memanfaatkan segala potensi dan/atau kemampuan yang dimiliki serta pemanfaatan sumber daya lainnya untuk kelancaran pekerjaan yang dilakukan. Adapun grafik persentase jumlah informan berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3.
Grafik persentase jumlah informan berdasarkan tingkat pendidikan



Karakteristik informan berdasarkan status pernikahan dapat dilihat dalam tabel berikut :

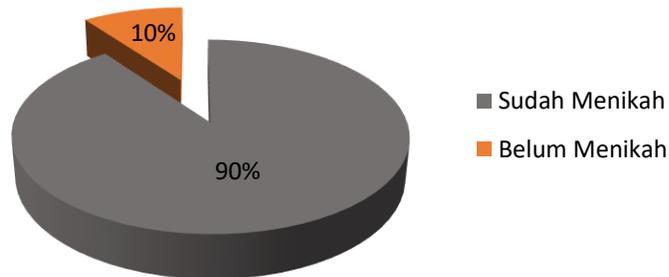
Tabel 7. Karakteristik informan berdasarkan status pernikahan

No.	Status Pernikahan	Jumlah/Orang	Persentase (%)
1.	Sudah Menikah	9	90%
2.	Belum Menikah	1	10%
Jumlah		10	100%

Sumber : Data kuesioner tahun 2023

Berdasarkan tabel 7 tersebut diketahui bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan berstatus sudah menikah sebanyak 9 orang atau sebesar 90% dan jumlah pegawai yang belum menikah sebanyak 1 orang atau sebesar 10%. Umumnya pegawai yang telah menikah memiliki tanggung jawab bukan hanya terhadap dirinya sendiri tetapi juga kepada keluarganya. Hal ini tentunya mendorong para pegawai tersebut untuk lebih giat dalam bekerja sehingga kinerja dapat terus meningkat dan secara komprehensif juga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai secara individual dan organisasi. Adapun grafik persentase jumlah informan berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.
Grafik persentase jumlah informan berdasarkan status pernikahan



2. Bentuk Motivasi Lurah Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan

Umumnya kemajuan dan/atau perkembangan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia didalamnya. Apabila sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai organisasi tidak memiliki kemampuan untuk menjalankan, mengelola dan mengontrol segala aktivitas yang dilakukan maka akan berdampak buruk terhadap organisasi tersebut, sebaliknya apabila para pegawai suatu organisasi memiliki kemampuan yang kemudian ditunjang dengan semangat kerja atau gairah kerja yang tinggi maka akan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi dimana para pegawai tersebut bekerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan dan semangat kerja pegawai sehingga produktivitas kerja meningkat, maka suatu organisasi khususnya pimpinan organisasi wajib memberikan motivasi kepada para pegawainya. Namun sebelum melakukan usaha pemotivasian kepada para pegawainya, pimpinan organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawainya sehingga motivasi yang diberikan benar-benar sesuai dengan apa yang diinginkan dan/atau yang diharapkan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai salah satu organisasi perangkat daerah kabupaten, Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan juga menerapkan beberapa motivasi kerja yang dimaksudkan untuk meningkatkan semangat dan/atau gairah kerja para pegawainya agar lebih produktif.

Hasil wawancara penulis dengan Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas pada tanggal 20 November 2023 terkait dengan jenis motivasi yang pernah diterima dan/atau diterapkan oleh Lurah, adalah sebagai berikut :

“Jenis motivasi yang paling sering diterapkan oleh pimpinan kami (Lurah) adalah beliau bersikap adil dan netral kepada seluruh pegawainya, disamping itu beliau juga sering memberikan perhatian yang khusus bagi pegawai yang sedang

mengalami masalah baik itu masalah pekerjaan maupun masalah pribadi. Sedangkan dalam hal pengembangan karir pegawai, beliau selalu memberikan kesempatan yang sama kepada pegawainya untuk mengikuti diklat ataupun promosi jabatan”.

Dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa selama ini motivasi yang diberikan oleh pimpinan organisasi dalam hal ini adalah Lurah Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas kepada para pegawainya termasuk jenis motivasi positif karena diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja secara baik dan antusias sehingga dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut dapat dilaksanakan dengan maksimal dan menghasilkan kinerja dan/atau produktivitas kerja yang baik.

3. Produktivitas Kerja Pegawai Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan

Secara umum produktivitas kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Produktivitas kerja dapat juga diartikan sebagai hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Jika produktivitas kerja naik dimungkinkan adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerja (Hasibuan, 2001 : 126). Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara penulis dengan Kepala Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan pada tanggal 19 November 2023 terkait dengan produktivitas kerja pegawai kelurahan, diperoleh keterangan atau data sebagai berikut :

“Produktivitas kerja pegawai selama ini dapat dikatakan cukup maksimal dimana dari semua tugas atau kegiatan yang telah disusun dalam program kerja masing-masing bidang dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan”.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa produktivitas kerja pegawai Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan secara umum diukur dengan menggunakan sejumlah indikator pengukuran yang meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja/ketepatan penyelesaian pekerjaan dan kerjasama dengan rekan kerja/sosialisasi. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, pegawai Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan tentunya tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Simanjuntak (1998 : 27) faktor-faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja pegawai meliputi :

1. Pendidikan dan pelatihan;
2. Gizi dan kesehatan;
3. Penghasilan dan jaminan sosial;
4. Kesempatan kerja;
5. Manajemen; dan
6. Kebijakan pemerintah.

Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan, tepatnya hasil wawancara penulis dengan Kepala Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten

Lebih lanjut dijelaskan bahwa faktor pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan pegawai kelurahan yang sebagian besar hanya menempuh pendidikan formal tingkat SLTA sehingga secara teoritis para pegawai tersebut memiliki pengetahuan dan wawasan yang terbatas dan secara konkret berimpak negatif terhadap *skill* atau ketrampilan yang dimiliki oleh para pegawai tersebut sehingga dalam hal efisiensi waktu dapat menghambat pelaksanaan/penyelesaian tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Kemudian ditinjau dari faktor kedisiplinan, umumnya pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal, demikian pula sebaliknya. Pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai tergolong baik. Hal ini dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja dimana diketahui bahwa para pegawai kelurahan tersebut selalu turun dan pulang kerja tepat waktu, serta menyampaikan keterangan izin tidak masuk kerja baik secara tertulis maupun lisan kepada rekan kerja atau pimpinan secara langsung melalui telepon.

Sedangkan pendapat Kepala Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan terkait dengan kedisiplinan pegawai kelurahan, diperoleh keterangan sebagai berikut :

“berdasarkan hasil pengamatan atau monitoring selama ini, dapat dikatakan bahwa pegawai Kelurahan Karang Anyar cukup disiplin. Dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka (pegawai) sebisa mungkin mereka selalu berpedoman pada aturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, mereka juga bekerja berdasarkan tupoksi masing-masing sehingga mereka bertanggung jawab penuh terhadap segala hal yang berkaitan dengan tupoksi tersebut. Selain itu mereka juga cukup disiplin waktu, yang dibuktikan dari ketepatan waktu kerja pegawai yang dimulai pukul 07.30 Wite dimana pada pukul tersebut semua pegawai sudah ada ditempat/ruang kerja masing-masing”.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan menggunakan atau menerapkan tipe disiplin preventif karena para pegawai kelurahan tersebut mematuhi dan mengikuti semua aturan yang telah dibuat oleh organisasi agar tidak terjadi penyelewengan atau penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan adalah faktor kesehatan pegawai dan faktor kepemimpinan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan pada tanggal 19 November 2023 diperoleh data bahwa kesehatan pegawai sering kali menjadi salah satu faktor penghambat pelaksanaan tugas dan/atau pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pegawai yang sering mengalami gangguan dengan kesehatannya akan tidak maksimal dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya, disamping itu tingkat kedisiplinannya juga akan menurun sehingga

secara tidak langsung akan menghambat kelancaran pekerjaan secara keseluruhan. Namun berdasarkan keterangan lebih lanjut dari Kepala Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan diketahui bahwa selama ini belum ada pegawai kelurahan yang mengalami gangguan serius dengan kesehatannya sehingga tidak mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sedangkan untuk faktor kepemimpinan, umumnya para pegawai Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan sangat tergantung pada kepemimpinan seorang lurah selaku sebagai pimpinan organisasi. Apabila kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi sesuai dengan kondisi dan permasalahan yang ada di organisasi tersebut khususnya kondisi pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut, maka produktivitas kerja pegawai meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, sebaliknya apabila pimpinan organisasi tidak dapat memahami dan mengerti kondisi dan permasalahan dalam organisasi khususnya kondisi internal organisasi maka produktivitas kerja pegawai secara individual dan organisasi secara komprehensif akan mengalami penurunan atau tidak mengalami peningkatan.

4. Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan

Dalam suatu organisasi, produktivitas kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting karena berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Umumnya produktivitas kerja tidak akan tercapai secara optimal apabila pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak profesional dan proporsional serta bersungguh-sungguh. Oleh karena itu suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja timbul dengan beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Motivasi kerja tampak sebagai suatu kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Dilain pihak motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi pegawai agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi kerja pegawai dalam bekerja adalah melakukan usaha pemotivasian pada pegawai melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan organisasi sehingga motivasi

Lebih lanjut dijelaskan bahwa selama ini kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan sangatlah besar. Kontribusi positif yang paling menonjol dan/atau yang dirasakan oleh pegawai kelurahan tersebut disamping semangat kerja yang tinggi adalah meningkatkan kualitas kerja pegawai, disiplin kerja, dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Adanya ketepatan dalam pemberian insentif kepada pegawai dan adanya kesempatan mengikuti pelatihan dan

pendidikan merupakan dua faktor yang mendukung dalam proses peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan. Dari eksplikasi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai karena tanpa adanya motivasi yang tinggi dari seorang pimpinan organisasi maka semakin rendah pula produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai dalam hal ini adalah pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut :

1. Jenis motivasi kerja yang diterapkan oleh Kepala Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan kepada para pegawainya adalah jenis motivasi positif yang dikasifikasikan menjadi material incentive dan nonmaterial incentive.
2. Motivasi positif adalah pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, yaitu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.
3. Motivasi material incentive adalah jenis motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan kepada pegawai, sedangkan motivasi nonmaterial incentive adalah jenis motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi.
4. Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan secara keseluruhan cukup maksimal yang diukur dengan indikator yang meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja/ketepatan penyelesaian pekerjaan dan kerjasama dengan rekan kerja/sosialisasi.
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan adalah faktor pendidikan, faktor ketrampilan/keahlian yang dimiliki, faktor kedisiplinan, faktor kesehatan pegawai, dan faktor kepemimpinan.
6. Motivasi kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bambang Kusriyanto. (1984). Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo.
- [2] Creswell John W. (2010). Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- [3] Handoko T Tani. (2001). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- [4] Hasibuan SP. Malayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Idrus Muhammad. (2009). Metode Penelitian Ilmu Sosial : Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- [6] Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [7] Slamet Saksono. (1997). Administrasi Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisius.
- [8] Siagian, P. Sondang. (2002). Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- [9] Sri Porwani. (2011). Peranan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah, Program Studi Administrasi Bisnis PPoliteknik Darussalam: Palembang.
- [10] Sugiyono. (2002). Metode Penelitian Administrasi. Cetakan Kesembilan. Bandung: Alfabeta.
- [11] Winardi J. (2001). Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [12] Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan.
- [13] Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Kelurahan dalam Wilayah Kabupaten Bulungan.
- [14] Peraturan Bupati Bulungan Nomor 43 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kelurahan dalam Wilayah Kabupaten Bulungan.