

**Motivasi Kerja Pegawai Kelurahan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di
Kelurahan Melonguane Timur Kecamatan Melonguane Kabupaten
Kepulauan Talaud**

Janli Agung Saweduling¹

Johannis E. Kaawoan²

Fanley Pangemanan³

ABSTRAK

Tujuan ini penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji Motivasi Kerja Pegawai pada masa Pandemi Covid -19 di Kelurahan Melonguane Timur Kecamatan melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud. Penyelenggaraan pelayanan publik Sebagai konsekuensi dari pelaksanaan Otonomi Daerah terlebih setelah ditetapkannya Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Namun berbagai isu yang muncul di kalangan masyarakat, ternyata hak pelayanan yang diterima oleh masyarakat terasa belum memenuhi harapan semua pihak baik dari kalangan masyarakat umum maupun dari kalangan pemerintah sendiri. Motivasi memang perlu dimiliki oleh seorang pegawai karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian disimpulkan Kebutuhan hidup merupakan faktor dalam memotivasi pegawai kelurahan dalam menjalankan pekerjaan mereka pada masa covid-19. Para pegawai yang ada di Kelurahan Melonguane Timur merupakan tulang punggung keluarga yang harus menghidupi keluarganya, jadi selama pandemi covid 19, motivasi pegawai dalam bekerja tetap terjaga

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pegawai, Pandemi

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

Pendahuluan

Dalam rangka menstabilkan pelayanan public oleh pemerintah, maka pemerintah mengeluarkan surat edaran Dalam Surat Edaran (SE) Menteri PANRB Nomor 58 Tahun 2020 tentang sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru, diimbau agar setiap instansi pemerintah melakukan beberapa hal, seperti melakukan penyederhanaan proses bisnis dan Standar Operasional Prosedur (SOP) pelayanan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK).

Beberapa kebijakan yang bisa dilakukan antara lain pengurangan jam pelayanan tatap muka, layanan tatap muka hanya diberikan untuk pelayanan yang bersifat darurat atau mendesak, penyediaan *drop box* untuk penyampaian dokumen persyaratan yang harus disampaikan dalam bentuk fisik, dan pengalihan pelayanan konsultasi atau informasi yang diarahkan menggunakan media elektronik digital.

Kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau daerah kota di bawah kecamatan, sesuai dengan undang-undang nomor 23 tahun 2014. Kelurahan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang di limpahkan oleh camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. Dalam pemerintah kelurahan, lurah dan seluruh perangkat kelurahan sebagai pelaksana tugas pemerintah di kelurahan diharapkan dapat melaksanakan tugas pemerintah

kelurahan dengan baik demi terciptanya kesejahteraan.

Pemerintah kelurahan sebagai abdi masyarakat seharusnya dapat benar-benar memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pengguna jasa dengan memperhatikan serta menerapkan prinsip pelayanan publik secara jelas berdasarkan tanggung jawab, kepastian waktu serta kompetensi petugas pemberi layanan yang sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang ada serta motivasi untuk melayani. Untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, aparatur pemerintah harus memiliki standar pelayanan yang dapat dipublikasikan sebagai jaminan adanya kepastian bagi penerima pelayanan.

Dengan adanya pandemi covid 19 dan diikuti dengan kebijakan pembatasan pergerakan masyarakat dan juga aparat pemerintah, peneliti melihat bahwa adanya keterkaitan dengan motivasi kerja dari pegawai kelurahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan kondisi bekerja dari rumah serta pembatasan waktu untuk ke kantor membuat pegawai menjadi kurang bersemangat untuk melakukan pekerjaannya, sedangkan di sisi lain instansi pemerintah juga wajib memastikan kualitas yang dihasilkan dari produk layanan, baik secara daring maupun tatap muka, sesuai standar yang ditetapkan. Karenanya, diperlukan birokrasi yang baik, bersih, sederhana, fleksibel, serta didukung oleh proses tata kelola yang cepat dan sumber daya manusia (SDM) aparatur yang berkualitas sehingga menghasilkan pelayanan publik yang

prima. Intinya, pelayanan publik tetap harus optimal dan tidak boleh kendur. Pandemi tidak boleh dijadikan alasan keterbatasan dalam pelayanan publik. Perubahan situasi dan kondisi, seperti munculnya bencana nonalam, harus direspons dengan cepat dan akurat.

Kelurahan Melonguane Timur Kecamatan Melonguane merupakan salah satu kelurahan yang berada di kabupaten Kepulauan Talaud yang juga terkena dampak pandemic covid 19. Dengan adanya kebijakan pembatasan jumlah pegawai dan masyarakat pada kantor Kelurahan, berdasarkan pengamatan peneliti permasalahan yang terjadi adalah menurutnya motivasi dari pegawai/aparat pemerintah kelurahan Melonguane Timur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat hal tersebut terlihat dari setelah adanya kewajiban bahwa aparat kelurahan dapat bekerja di kantor namun jumlah kehadiran dan kedisiplinan ikut menurun selain itu masyarakat sering tidak menjumpai seorangpun di kantor pada saat jam kerja, terlihat juga pegawai kelurahan beberapa kali terlambat datang dan pulang lebih awal dari kantor.

Peneliti melihat bahwa faktor pandemi cukup berpengaruh terhadap motivasi pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya, dari aspek kebutuhan banyak pegawai yang masih memiliki mata pencaharian tambahan setelah dan sebelum bekerja di kantor, hal tersebut disebabkan salah satunya adalah kurang puasnya pegawai yakni semakin banyaknya pengeluaran pada masa pandemi dalam keluarga ditambah lagi factor ekonomi menurun, motivasi pegawai dalam mencari prestasi sudah menurun karena banyaknya anggaran yang dipangkas untuk kebutuhan penanganan covid

19. Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai faktor motivasi kerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Kelurahan Melonguane Timur Kecamatan Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud.

Tinjauan Pustaka

Konsep Motivasi

Motivasi adalah alasan – alasan, dorongan - dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi timbul karena dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar diri manusia yakni berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang perkembangan situasi dan sebagainya. Kedua faktor tersebut muncul karena adanya sebuah rangsangan (wursanto 1989:132).

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Menurut Manulang M (2000 : 166) mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut : “ Pekerjaan

yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan “. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya (Hasibuan, 1996:94).

Konsep Pelayanan Publik

Menurut Pasalong (2010:128), pelayanan pada dasarnya didefinisikan sebagai aktivitas seseorang, sekelompok dan/atau organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan. Jadi dapat dikatakan bahwa dalam pelayanan terdapat dua aspek yaitu seseorang/organisasi dan pemenuhan kebutuhan.

Sesuai dengan undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik, pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan *administrative* yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan publik berdasarkan surat keputusan menteri pendayagunaan

aparatur negara nomor : 63/KEP/M.PAN/7/2003, Pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang di laksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Menteri pendayagunaan aparatur negara dalam keputusan nomor.63 tahun 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik menyatakan bahwa ‘hakikat pelayanan publik adalah pemberian layanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan dari kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat. Pernyataan ini menegaskan bahwa pemerintah melalui instansi-instansi penyedia pelayanan publik, mereka bertanggung jawab memberikan pelayanan prima pada masyarakat. Dengan demikian pelayanan publik adalah pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh penyelenggara Negara.

Sedangkan menurut Mahmudi (2010:223), pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan publik dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Fokus dalam penelitian ini adalah untuk melihat motivasi kerja aparat pemerintah Kelurahan Melonguane Timur Kecamatan Melonguane Kabupaten Talaud pada masa pandemic covid-19 dengan menggunakan konsep berdasarkan buku dari Nawawi dalam bukunya

Manajemen Sumberdaya Manusia (2003 : 351-360) 6 teori motivasi dari sudut psikologi, yang dapat di implementasikan dalam manajemen SDM dilingkungan suatu organisasi. Namun dari keenam teori, peneliti hanya menggunakan 4 teori saja yang peneliti anggap sudah menjawab permasalahan penelitian yakni:

1. Kebutuhan
2. Kepuasan
3. Prestasi
4. Harapan

Informan yang melibatkan merupakan orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Adapun rincian informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lurah
2. Aparat Kelurahan
3. Tokoh Masyarakat
4. Masyarakat Kelurahan

Pembahasan

Munculnya kasus Covid-19 di Indonesia, ditetapkan sebagai bencana nasional melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020. Awal tahun 2020 merupakan tahun yang berat bagi dunia termasuk Indonesia, pada dasarnya Covid-19 merupakan krisis kesehatan dengan omsetnya tiba-tiba, transmisi siap dan berpotensi untuk membunuh, secara luas *Global Coronavirus Crisis* (GCC) yang terjadi memiliki dampak yang lebih luas daripada kesehatan, yakni ekonomi, sosial, politik dan lingkungan. Pada bidang ekonomi misalnya terdapat beberapa negara yang pengangguran mengalami peningkatan dengan cepat naik ke level yang tidak terlihat sejak Great Depresi, penutupan bisnis-bisnis yang secara sementara dan bahkan

permanen. Nilai perdagangan internasional saat pandemi Covid-19 telah jatuh, utang publik serta swasta meningkat dan kondisi ekonomi akan sulit untuk kembali seperti semula (Leigh, 2020). Selain itu pandemi Covid-19 memiliki konsekuensi yang dapat memperlambat dalam globalisasi atau bahkan menghasilkan proses deglobalisasi, dunia akan mengalami episode deglobalisasi, dengan pengurangan 10% pada dimensi lunak dan pengurangan 9% pada dimensi ekonomi (Olivie & Gracia, 2020).

Di Indonesia, pandemi telah mengubah kebiasaan maupun sistem yang ada. Dalam upaya memutus mata rantai penyebaran Covid-19, Pemerintah Indonesia mulai memberlakukan beberapa kebijakan (Febri Ramadhan & Tamaya, 2021). Dimulai dari Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk daerah yang memiliki angka penyebaran covid yang tinggi, mulai menerapkan Adaptasi Kebiasaan Baru (ABK) atau yang di kenal dengan istilah *new normal* dan juga menghimbau masyarakat agar melaksanakan 5M yaitu menggunakan masker, mencuci tangan, menjaga jarak, menghindari kerumunan dan mengurangi mobilitas (Husnayaini, 2020). Kebijakan serta himbauan terkait protokol kesehatan ini merupakan respon positif dari pemerintah untuk dapat menekan angka Covid-19 di Indonesia. Pandemi Covid-19 ini sangat memberikan dampak yang luar biasa pada bidang ekonomi, pendidikan, sosial, maupun pada bidang-bidang lainnya. Tidak terlepas pula dalam bidang pelayanan yang sangat begitu terdampak, akan tetapi walaupun dimasa Pandemi Covid-19 namun pelayanan harus tetap dijalankan terutama pelayanan

yang menyangkut hajat hidup masyarakat, namun secara tidak langsung kegiatan pembatasan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dari pegawai termasuk yang ada dalam fokus penelitian ini yakni pegawai kantor Kelurahan Melonguane Timur Kecamatan Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud.

Fokus dalam penelitian ini adalah untuk melihat motivasi kerja aparat pemerintah Kelurahan Melonguane Timur Kecamatan Melonguane Kabupaten Talaud pada masa pandemi covid-19 dengan menggunakan konsep berdasarkan buku dari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumberdaya Manusia (2003 : 351-360) 6 teori motivasi dari sudut psikologi, yang dapat di implementasikan dalam manajemen SDM dilingkungan suatu organisasi. Namun dari keenam teori, peneliti hanya menggunakan 4 teori saja yang peneliti anggap sudah menjawab permasalahan penelitian yakni:

1. Kebutuhan

Pandemi SARS Covid-19 dan Peraturan dari Pemerintah yang membatasi jumlah orang yang diperbolehkan berada dalam satu kantor pada saat bersamaan membuat banyak instansi yang tetap berkomitmen menjalankan kegiatan operasionalnya, menerapkan *system remote office* atau lebih dikenal dengan istilah [work from home](#) atau bekerja dari rumah. Perubahan sistem bekerja di kantor menjadi bekerja dari rumah ini tentunya berdampak pada kegiatan operasional yang sehari-harinya dilakukan oleh para pegawai di kantor. Sarana dan prasarana yang tersedia di kantor untuk kemudahan pekerjaan menjadi tidak tersedia. Namun hal ini tergantikan dengan tidak adanya waktu

tempuh perjalanan yang diperlukan pegawai untuk mencapai lokasi kerja.

Tidak dapat dipungkiri, adaptasi yang luar biasa besar perlu dilakukan oleh pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya di rumah dengan baik. Masih banyak pegawai yang mengeluhkan kesulitan yang dihadapi saat mereka bekerja dari rumah, mulai dari harus mengurus keluarga, memfasilitasi anak karena Pendidikan Jarak Jauh, dan lain sebagainya. Oleh karenanya, banyak pegawai yang menganggap sistem bekerja dari rumah ini tidak produktif karena *timeline* kerja yang tidak beraturan dan sulitnya mengatur waktu (*Time Management*). Apabila ini terus dilakukan oleh pegawai, tentu akan menurunkan produktivitas dan efektivitas bagi instansi.

Dari hasil wawancara ditemukan bahwa, salah satu motivasi dari pegawai Kelurahan Melonguane Timur adalah faktor kebutuhan hidup, dimana rata-rata pegawai kelurahan merupakan tulang punggung dan telah lama bekerja sebagai aparatur sipil Negara sehingga telah menggantungkan hidup mereka pada pekerjaan tersebut.

2. Kepuasan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja 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. Motivasi itu sendiri dapat berupa dorongan positif yang diperoleh dari intensif atau tunjangan dan gaji tambahan, maupun dapat berupa sanksi agar pegawai dapat memiliki motivasi untuk berubah. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban olehnya. Motivasi yang berada didalam diri seseorang berpengaruh atas apa yang mereka kerjakan. Jika motivasi yang dimiliki tinggi, maka apa yang akan dikerjakan menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Namun, jika motivasi yang dimiliki rendah maka apa yang mereka kerjakan akan terbengkalai karena tidak memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi kerja sangat penting bagi pegawai agar mendorong semangat kerja untuk mencapai tujuan utama. Pemberian motivasi juga memberikan arah yang baik agar seluruh pegawai bertanggung jawab atas pencapaian tugas dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan para informan, didapati bahwa kepuasan dalam bekerja merupakan salah satu motivasi dalam bekerja, selama pandemi covid 19, para pegawai masih mengalami masa adaptasi dan masih belum terbiasa, namun semakin lama sudah mulai terbiasa dan beradaptasi dengan keadaan. Jadi pada awalnya mengalami ketidakpuasan dalam bekerja karena harus bekerja dari rumah yang dimana otomatis mereka menggabungkan permasalahan kantor dan juga permasalahan dalam rumah sehingga mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi.

Menurut Wahab (2011: 227) motivasi merupakan salah satu faktor penting yang berhubungan dengan arah perilaku, usaha seseorang setelah memilih mengikuti tindakan tertentu, dan beberapa lama seseorang terus menerus berperilaku

menurut cara tertentu. Pimpinan yang memberikan motivasi kepada para pegawai secara langsung mendorong keberhasilan institusi. Karena dengan pemberian motivasi dapat meningkatkan moral, kepuasan kerja pegawai, serta dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada masa pandemi Covid-19 yang terjadi pada awal tahun 2020, menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja, dikarenakan adanya sistem bekerja dari rumah (*Work From Home*) yang cukup panjang yang diberlakukan.

3. Prestasi

Motivasi berprestasi adalah usaha dan keyakinan individu untuk mewujudkan tujuan belajar dengan standar keberhasilan tertentu dan mampu mengatasi segala rintangan yang menghambat pencapaian tujuan (Atmoko dan Hidayah, 2014). Selanjutnya definisi motivasi berprestasi juga dapat dikatakan sebagai sebuah motivasi yang bertujuan untuk mengejar prestasi yaitu untuk mungembangkan ataupun mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi (Purwanto, 2014: 219).

Menurut Susanto (2018: 35), motivasi berprestasi adalah dorongan dalam individu untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin demi mencapai kesuksesan. Jadi motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas dalam rangka mengusahakan atau memperoleh hasil sebaik-baiknya berdasarkan standar kesempurnaan dengan segenap potensi dan dukungan yang dimiliki individu.

Faktor prestasi merupakan hal yang juga berpengaruh terhadap pegawai, termasuk pegawai Kelurahan Melonguane Timur, karena pada prinsipnya menurut informan pegawai semua pegawai ingin mengalami peningkatan karir melalui prestasi dalam bekerja, dengan adanya prestasi, maka karir juga akan meningkat sehingga dapat juga mendapatkan peningkatan finansial dan penghargaan.

Terkait dengan motivasi, Kantor Kelurahan Melonguane Timur juga menjadikan motivasi sebagai salah satu faktor utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena itu sudah menjadi kewajiban pemimpin untuk mengusahakan agar bawahannya berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan motivasi, baik motivasi positif maupun motivasi negatif sehingga dapat memicu kinerja pegawai yang lebih maksimal.

4. Harapan

Pemberian penghargaan kepada seorang pegawai merupakan suatu tanda apresiasi pimpinan kepada bawahannya, dan ini bertujuan untuk menaikkan motivasi pegawai lain untuk bisa berhasil juga dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Kebutuhan akan penghargaan untuk dihargai dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu kebutuhan lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang lebih rendah diwujudkan dalam bentuk perhatian, menghormati orang lain, reputasi, apresiasi, status, martabat dan lain-lain. Sementara kebutuhan yang lebih tinggi meliputi harga diri, kompetensi, prestasi, kemandirian dll. Jika kebutuhan ini terpenuhi maka seorang individu siap untuk melangkah pada pemenuhan kebutuhan yang tertinggi. Untuk itu diharapkan seorang

pemimpin memperhatikan setiap kinerja pegawainya, agar ia dapat melihat bagaimana kemampuan setiap pegawainya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan apa yang diinginkan dalam instansi tersebut. Karena pemberian penghargaan juga merupakan motivasi yang penting untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai didalam suatu instansi

Lurah yang merupakan salah satu pemeran penting dalam menjalankan roda pemerintahan, lurah diharapkan mampu mengatur para pegawainya dan meningkatkan kinerja pegawainya. Sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN terwujud bila mana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, dan Undang-Undang Republik Indonesia No 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, diharapkan memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan kinerja terutama kedisiplinan aparatur dalam mengembangkan tanggung jawab dan tugasnya. Sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal. Oleh karena itu sebagai pemimpin Lurah harus mampu memberikan motivasi kepada para bawahannya, karena motivasi erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi terhadap pekerjaannya akan berdampak pada meningkatnya kinerja suatu organisasi atau instansi pemerintah secara keseluruhan.

Penutup

Kesimpulan

1. Kebutuhan hidup merupakan faktor dalam memotivasi pegawai kelurahan dalam menjalankan

pekerjaan mereka pada masa covid-19. Para pegawai yang ada di Kelurahan Melonguane Timur merupakan tulang punggung keluarga yang harus menghidupi keluarganya, jadi selama pandemi covid 19, motivasi pegawai dalam bekerja tetap terjaga.

2. Faktor kepuasan dalam bekerja menjadi salah satu kendala pegawai dalam bekerja karena selama pandemi covid 19, para pegawai masih mengalami masa adaptasi dan masih belum terbiasa, namun semakin lama sudah mulai terbiasa dan beradaptasi dengan keadaan. Jadi pada awalnya mengalami ketidakpuasan dalam bekerja karena harus bekerja dari rumah yang dimana otomatis mereka menggabungkan permasalahan kantor dan juga permasalahan dalam rumah sehingga mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi
3. Faktor Prestasi menjadi pemicu pegawai dalam bekerja selama masa pandemi, pada prinsipnya aparatur sipil Negara akan mendapatkan prestasi berdasarkan kinerja mereka dalam bekerja melayani masyarakat.
4. Harapan dalam menjalankan pekerjaan menjadi salah satu faktor dalam pekerjaan, para pegawai yang ada di Melonguane Timur memiliki harapan untuk menjadi lebih baik kedepannya, baik dalam karir maupun pendapatan mereka

Saran

1. Dalam rangka memotivasi pegawai Kelurahan Melonguane Timur, pimpinan kelurahan yakni Lurah, perlu memperhatikan kebutuhan pegawai selama masa pandemi, dengan memberikan

bantuan baik materi maupun kata-kata motivasi.

2. Pimpinan Kelurahan disarankan mengintensifkan rapat-rapat baik luring maupun daring untuk mengetahui kinerja serta kepuasan pegawai dalam bekerja, dengan adanya pertemuan-pertemuan baik luring maupun daring akan meningkatkan keinginan bekerja para pegawai.
3. Proses kenaikan pangkat dan juga tunjangan kinerja alangkah baiknya dikawal dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku dan juga waktu yang tepat, dengan demikian akan memicu semangat bekerja pegawai karena merasa dihargai dengan prestasi selama bekerja.
4. Disarankan agar situasi kantor tetap terjaga baik kebersihan maupun kebutuhan sarana dalam pekerjaan, karena dengan situasi lingkungan yang kondusif akan berperan meningkatkan semangat dan motivasi dalam bekerja dan melayani masyarakat meskipun ditengah pandemi covid 19.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, Abu dan Cholid Narbuka. 2007. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Mahmudi. 2010. Manajemen pelayanan publik. Jakarta : penerbit Erlangga

- Manulang,M, 2000, Manajemen Personalia, Balai Pustaka, Jakarta
- Martoyo, Susilo. 2002. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Moenir, A.S, 2002. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta : Bumi. Askara.
- Nawawi, Handari, 2001, Perencanaan Sumber Daya Manusia, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- _____. 2003; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang. Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- _____. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif. Yogyakarta. Gadjah Mada University Pres
- Nogi. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: PT Gramedia
- Pasalong, H. 2010. Teori Administrasi Publik. Alfabeta, Bandung.
- Sastrohadiwaryo, Siswanto. 2001. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, P. Sondang. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Waworundeng W. Pih N, dan Lumi R. 2019. Kualitas Pelayanan Publik Aparatur Sipil Negara dalam Penerapan EGovernment di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado. Jurnal Eksekutif Vol 2 No. 2 Tahun. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Wursanto. 1989. Manajemen Kepegawaian 1. Surabaya: Kanisius