

**PERAN LURAH DALAM PELAKSANAAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA  
(ASN) DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KELURAHAN AMBAN  
KECAMATAN MANOKWARI BARAT KABUPATEN MANOKWARI PROVINSI PAPUA  
BARAT**

**Rifzan Ghafali Djahur**

**NPP. 28. 1482**

*Asdaf Kabupaten Manokwari, Provinsi Papua Barat  
Program Studi Politik Pemerintahan*

**E-mail : [rifzan.id@gmail.com](mailto:rifzan.id@gmail.com)**

***Abstract***

*The role of the Lurah in the framework of coaching and work motivation. to determine the level of employee work discipline, and to determine the factors that can affect the discipline and motivation of employees in the Amban Village Office.*

*This study uses a descriptive qualitative method with an inductive approach. Retrieval of data using interview and observation techniques. The informants consisted of 5 (five) members of the West Manokwari District Office and the Amban Village Office.*

*Based on the analysis that has been done by the author, it is found that the role of the village head in carrying out disciplinary development and work motivation of employees in the Amban village is categorized as good. The level of work discipline of employees in Amban Baik sub-district can also be categorized as good, it does not lead to serious disciplinary violations, only mild so that they can still be given a verbal warning. While the factors that can affect the discipline and work motivation of employees in Amban Village consist of supporting factors and inhibiting factors. The supporting factors are the actions given by the Head of the Village to his subordinates to be able to influence his subordinates to increase discipline and motivation, while the inhibiting factors are the inadequate state of work facilities and lack of education and training for employees.*

*Based on the results of the analysis and observations of the research that has been carried out, the authors draw several conclusions, including: The Head of the Amban Urban Village in his good leadership in providing a positive influence, the Head of the Village should empower the existing facilities and infrastructure, while the non-existent facilities and infrastructure need to be implemented in accordance with work needs. In carrying out its role, the Head of the Amban Urban Village should focus more on employee coaching efforts, conduct effective motivation and*

*supervision of employees and the need to increase the activity of the Village Head in providing and seeking information to the government as his superior so that it can produce an appropriate policy.*

### **Abstrak**

Peran Lurah dalam rangka pembinaan disiplin dan motivasi kerja pegawai, untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai, dan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya disiplin dan motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Amban .

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif dengan pendekatan induktif. Pengambilan data dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi. Informan terdiri dari perangkat Kantor Kecamatan Manokwari Barat Dan Kantor Kelurahan Amban yang seluruhnya berjumlah 5 ( Lima) orang.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis, diperoleh gambaran bahwa Peran Lurah dalam melaksanakan pembinaan disiplin dan motivasi kerja pegawai di Kelurahan Amban dikategorikan baik. Tingkat disiplin kerja pegawai di Kelurahan Amban Baik juga dapat dikategorikan baik tidak mengarah pada pelanggaran disiplin berat hanya saja ringan sehingga masih dapat diberi teguran secara lisan. Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin dan motivasi kerja pegawai di Kelurahan Amban terdiri dari faktor pendukung dan faktor penghambat. Adapun faktor pendukungnya yaitu dari Tindakan yang diberikan Lurah kepada bawahannya untuk dapat mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan disiplin dan motivasi, sedangkan faktor penghambatnya adalah keadaan fasilitas kerja yang belum memadai serta pendidikan dan pelatihan pegawai yang masih kurang.

Berdasarkan hasil analisis dan pengamatan dari penelitian yang telah dilakukan, penulis mengambil beberapa kesimpulan, antara lain : Lurah Amban dalam kepemimpinannya baik dalam memberikan pengaruh positif, Lurah hendaknya melakukan pemberdayaan sarana dan prasarana yang ada, sedangkan sarana dan prasarana yang belum ada perlu diadakan sesuai dengan kebutuhan kerja. Dalam melaksanakan Perannya, Lurah Amban sebaiknya lebih mengarahkan pada upaya pembinaan pegawai, melakukan motivasi dan pengawasan yang efektif bagi pegawai serta perlunya meningkatkan keaktifan Lurah dalam memberikan dan mencari informasi kepada pemerintah sebagai atasannya sehingga dapat menghasilkan suatu kebijakan yang tepat.

## **I. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Disiplin dan motivasi kerja akan muncul dari seseorang yang harus dipaksakan terlebih dahulu, kemudian perubahan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang karena dasar dari keterpaksaan, dan kemudian mereka akan mulai terbiasa. Tujuan disiplin adalah mengubah cara berpikir orang ke arah yang lebih baik dari sebelumnya. Namun, menjadi tantangan untuk memulai dengan ketaatan dan konsisten dengan disiplin itu sendiri.

Seperti pada kelurahan Amban kecamatan Manokwari Barat yang selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. dengan tujuan tersebut, maka para Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk mampu meningkatkan motivasi kerjanya dan kesadaran diri di butuhkan motivasi kerja yang ada pada dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan bertanggung jawab penuh dalam hal kedisiplinan kerja. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut di butuhkan Peran seorang lurah dalam mengatur para pegawainya. Seorang lurah menjadi panutan dan menjadi contoh untuk para bawahannya, untuk memberikan contoh sekaligus teguran dan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dan tidak mempunyai motivasi kerja yang baik.

Peran Pimpinan di daerah khususnya lurah memiliki tanggung jawab untuk memberikan perubahan dan motivasi kerja kepada bawahannya, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja serta disiplin kerja secara lebih efektif, namun harapan organisasi pemerintah terkadang gagal mencapai hasil yang diinginkan, seperti tanda-tanda masalah disiplin pada jam kerja. Karena tidak ada pegawai di kantor, maka pegawai dikantor kelurahan sangat sedikit. Biasanya datang terlambat ke kantor dan pulang lebih awal sebelum jam kerja yang ditentukan. Seorang lurah harus menjadi teladan kepada bawahannya dan menjadi contoh, serta memberikan motivasi kerja kepada bawahannya sehingga para pegawainya merasa tidak pantas apa yang mereka perbuat dengan tidak berdisiplin dan semangat kerjanya yang masih kurang serta melanggar aturan yang telah di tetapkan, sehingga akan muncul kesadaran dari dalam diri pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di kantor kelurahan tersebut untuk menjalankan aturan yang sudah di tetapkan

Peran dari seorang lurah di harapkan menjadi contoh terhadap bawahannya dan mampu membawa perubahan dalam perilaku diri sendiri ,kemudian beranjak keluar untuk melayani masyarakatnya. Peran aparat kelurahan Amban di tunjukan dalam bentuk pelayanan kepada masyarakat yang belum sepenuhnya terlaksana, semua dapat di lihat dari tingkat kepuasan masyarakat yang belum sepenuhnya dirasakan. Kurangnya disiplin dan motivasi kerja dari pegawai kelurahan Amban sehingga masih ditemukan pegawai kelurahan yang melakukan pelanggaran yang di lakukan pada saat jam kerja berlangsung, seperti datang ke kantor tidak sesuai jam kerja, dan duduk di kantin pada saat jam dinas. Faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai kelurahan menurun dikarenakan sarana dan prasarana belum memadai seperti jumlah komputer yang hanya 2 unit dan tidak adanya absensi elektronik (*fingerprnt*). Peran seorang lurah dapat di katakan berhasil apabila para pegawai yang berada pada kantor kelurahan berhasil mengurangi tingkat pelanggaran disiplin dari para pegawainya dan melaksanakan pelayanan yang optimal terhadap masyarakatnya. disiplin adalah sebuah kunci sukses dengan menaati pada setiap aturan maupun kebijakan yang dibuat, karena dalam setiap melakukan sesuatu akan muncul perilaku yang baik dalam memegang prinsip, Tekun, kerja keras, pantang menyerah, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan. Kedisiplinan pegawai ASN adalah unsur yang sangat penting dalam menentukan intensitas kerja yang maksimal terhadap pelayanan kepada masyarakat. namun, tanpa adanya disiplin dari dalam diri seorang pegawai maka semua tugas apapun di kerjakan dengan tidak bertanggung jawab.

Disiplin Aparatur Sipil Negara itu sendiri sudah tercantum dalam peraturan perundang-undangan, yang diatur dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. Di dalam peraturan tersebut sudah dijelaskan mengenai hak, kewajiban, sanksi kepada Aparatur Sipil Negara yang melanggarnya, ASN diharapkan selalu siap sedia dalam menjalankan tupoksi dan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugas pemerintahan demi terwujudnya pembangunan nasional. Menjadi tantangan tersendiri bagi lurah untuk mampu meningkatkan kinerjanya dan memberikan motivasi serta dorongan kepada para bawahannya agar lebih semangat dalam pengabdian di tengah meningkatnya pemikiran masyarakat di era global ini. Peran lurah dalam menjalankan tugas dan tupoksinya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kelurahan, serta masalah-masalah apa saja yang mempengaruhinya, di perlukan sebuah penelitian secara ilmiah guna mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik, dan profesional, dalam melayani masyarakatnya, seperti apa yang dicita-citakan oleh pemerintah yang baik, bersih, efektif, dan efisien dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat sesuai dengan harapan dan cita-cita serta tujuan dari pemerintah.

Berdasarkan permasalahan yang ada di kelurahan Amban maka Peran lurah sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan serta motivasi kerja para pegawainya agar dalam penyelenggaraan sistem pemerintahan pada kelurahan Amban sesuai dengan yang semestinya, dan hambatan-hambatan yang di nilai tidak pantas seharusnya terjadi dapat ditangani dan mendapatkan solusinya.

## **1.2 Permasalahan**

Permasalahan yang paling utama ditemukan pegawai kelurahan yang melakukan pelanggaran yang di lakukan pada saat jam kerja berlangsung, seperti datang ke kantor tidak sesuai jam kerja, dan duduk di kantin pada saat jam dinas. Faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai kelurahan menurun dikarenakan sarana dan prasarana belum memadai seperti jumlah komputer yang hanya 2 unit dan tidak adanya absensi elektronik (*fingerprnt*). Peran seorang lurah dapat di katakan berhasil apabila para pegawai yang berada pada kantor kelurahan berhasil mengurangi tingkat pelanggaran disiplin dari para pegawainya dan melaksanakan pelayanan yang optimal terhadap masyarakatnya. disiplin adalah sebuah kunci sukses dengan menaati pada setiap aturan maupun kebijakan yang dibuat, karena dalam setiap melakukan sesuatu akan muncul perilaku yang baik dalam memegang prinsip, Tekun, kerja keras, pantang menyerah, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan.

## **1.3 Penelitian Sebelumnya**

Peneliti terinspirasi dari penelitian sebelumnya tentang PERAN LURAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA . Disiplin Pegawai negeri sipil merupakan kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Pasal 1 PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil). PP No 53 Tahun 2010 pasal 3 ayat 11 menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil mempunyai kewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Hal ini merupakan kewajiban pegawai negeri disiplin sebagai pelayan masyarakat. Disiplin kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang aparatur. Tanpa disiplin kerja yang baik maka kualitas pelayanan kepada masyarakat akan berkurang kualitasnya yang di kemukakan oleh Royke Alfidi Gensa . Selain itu peneliti juga terinspirasi oleh penelitian yang dilakukan oleh heny Suhindarno yang berjudul peran Lurah

Dalam meningkatkan disiplin pegawai . Dalam penelitian tersebut dijelaskan dampak negatif pada unit kerja dimana membahas jam masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana di maksud dalam pasal 3 angka 11 berupa teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja selama 5 hari kerja dan teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja selama 6 sampai 10 hari jam masuk kerja. Peneliti juga terinspirasi dari jurnal Posumah, Hermanto (2019) KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR KELURAHAN MODULE KECAMATAN POSO KOTA UTARA KABUPATEN POSO yang dimana tingkat disiplin Aparatur Sipil Negara, di kantor kelurahan Madale sudah baik akan tetapi masih perlu ditingkatkan terutama dalam kaitannya dengan ketegasan pemimpin dalam memberikan sanksi atau teguran kepada pegawai yang sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan pulang kantor sebelum waktunya. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri pada Kantor Kelurahan Madale yaitu pembagian tugas yang tidak merata dan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Bila kedua faktor tersebut sudah dimiliki oleh setiap pegawai maka dia akan bekerja semaksimal mungkin tanpa melanggar peraturan yang ditetapkan.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni mencari peran lurah dalam meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara di tinjau dari motivasi kerja pegawai di kelurahan Amban dengan berbagai kendala terutama mengenai disiplin kerja pegawai, dengan menggunakan dimensi dan indikator yang berbeda juga dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan teori peran menurut sarwono (2002) dan teori motivasi kerja dari danim (2012:12) dengan 4 dimensi yang mempengaruhi peran serta 2 dimensi yang mempengaruhi Motivasi kerja dimana peran yaitu peran sebagai strategi, peran sebagai suatu kebijakan, peran sebagai alat pemecahan masalah, dan peran sebagai alat komunikasi adapun teori motivasi kerja terbagi menjadi 2 dimensi yaitu motivasi kerja sebagai perilaku dan motivasi kerja untuk meningkatkan Motivasi Kerja..

#### **1.5 Tujuan**

Tujuan yang diharapkan oleh peneliti adalah memberikan saran atau masukan kepada Lurah Amban untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja pegawai di Kelurahan Amban Kabupaten Manokwari..

## **II. METODE**

Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Perspektif Teoritis dan Legalistik**

Dalam menganalisis penulis menggunakan Teori peran dari sarwono (2002) dan teori motivasi kerja dari Danim (2012:12) dengan beberapa hal yang menjadi fokus dalam analisis, yaitu:

#### **Peran**

- 1) peran sebagai strategi
- 2) peran sebagai suatu kebijakan

- 3) peran sebagai alat pemecahan masalah
- 4) peran sebagai alat komunikasi

Peran Lurah Amban sangat berpengaruh pada saat menjalankan tugas dan fungsinya dalam pemerintahan di Kelurahan Amban. maka Lurah diharapkan mampu mempengaruhi pegawainya untuk meningkatkan disiplin kerja

#### **Motivasi kerja**

- a) motivasi kerja sebagai perilaku
- b) motivasi kerja untuk meningkatkan semangat bekerja

Motivasi kerja sebagai perilaku dalam pekerjaan yang di tekuni. Teknik inilah yang paling pertama harus di terapkan seorang Lurah kepada pegawainya untuk memberikan semangat kerja kepada pegawainya untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

### **I. Peran sebagai Strategi**

Peran sebagai strategi merupakan strategi untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat. Teknik inilah yang paling pertama harus dipahami dan dilakukan oleh Lurah sebagai seorang pemimpin. Lurah harus mampu memberikan pemahaman secara jelas mengenai pentingnya disiplin bagi ASN . Karena dengan menerapkan kedisiplinan tinggi akan tercipta kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kelurahan

Berdasarkan indikator di atas penulis melakukan wawancara dengan Lurah Amban Bapak Adi Septia Pratama yang mengatakan bahwa :

Langkah yang digunakan sebagai strategi adalah yang pertama memberikan keterangan atau penjelasan yang jelas kepada pegawai atau staf tentang apa yang menjadi harapan dan tujuan serta program yang sedang dijalankan dan yang akan dicapai dan konsekuensi atau sanksi atau *punishment* bagi pegawai atau yang bersangkutan apabila tidak melaksanakan apa yang sudah menjadi ketentuan

### **2. Peran sebagai suatu kebijakan**

Peran sebagai Suatu Kebijakan juga diterapkan oleh Lurah Amban dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Lurah sebagai seorang pemimpin menerapkan teknik ini bermaksud untuk membuat aturan kepada pegawai dalam bekerja sesuai dengan apa yang sudah di atur

### **3. Peran Sebagai Alat Pemecahan Masalah**

Sebagai seorang pemimpin di perlukan kemampuan dalam mencari solusi atas masalah, baik diantara Lurah dengan pegawai atau masalah terhadap pelayanan kepada masyarakat , untuk menciptakan keadaan yang baik antara lurah dan pegawai serta pelayanan yang di berikan kepada masyarakat.

### **4. Teknik Menggunakan Sistem Komunikasi Yang Cocok**

Sebagai seorang pemimpin diperlukan kemampuan dalam menerapkan teknik ini. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara Lurah dan para pegawainya maka sangat dibutuhkan adanya komunikasi yang baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka diharapkan dapat menimbulkan kerjasama yang saling mendukung dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Penulis juga menggunakan teori motivasi kerja dari Danim (2012:12) yaitu

#### **1. Motivasi kerja sebagai perilaku**

Motivasi kerja sebagai perilaku dalam pekerjaan yang di tekuni. Teknik inilah yang paling pertama harus di terapkan seorang Lurah kepada pegawainya untuk memberikan semangat kerja kepada pegawainya untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

## 2. **Motivasi kerja untuk meningkatkan semangat bekerja**

Motivasi kerja untuk meningkatkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan, Lurah sebagai seorang pemimpin harus menerapkan teknik ini untuk mengingatkan pegawainya agar terus bersemangat dalam bekerja sesuai dengan harapan dan tujuan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Pasal 1 menerangkan bahwa :

1. Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah ASN Pusat dan ASN Daerah.
3. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan ASN yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Pasal 3 menerangkan bahwa ASN mempunyai kewajiban yaitu :

ayat (11) : Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;

ayat (12) : Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;

ayat (14) : Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Disiplin merupakan kemampuan seseorang dalam bertindak berlandaskan aturan atau norma-norma yang sudah di atur. Guna mendorong kepada pegawai agar mematuhi seluruh peraturan yang sudah ditetapkan strategi yang tepat yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja terhadap pegawainya.

Adapun Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin bagi PNS sudah diterangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7 menerangkan bahwa :

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
  - a. Hukuman disiplin ringan;
  - b. Hukuman disiplin sedang; dan
  - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari :
  - a. Teguran lisan;
  - b. Teguran tertulis; dan
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :
  - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
  - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
  - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari :
  - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - c. Pembebasan dari jabatan;
  - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
  - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Disiplin merupakan langkah yang baik bagi Aparatur Sipil Negara dalam menaati kewajiban serta larangan yang sudah di atur. Disiplin kerja dan motivasi kerja adalah hal yang berbeda tetapi mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas untuk menjalankan sistem

pemerintahan. Motivasi dalam bekerja sangat penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakan disiplin kerja kepada para pegawai untuk mendapatkan hasil kerja secara maksimal, sehingga pelayanan yang di berikan kepada masyarakat menjadi lebih maksimal.

### **3.2 Faktor Yang mempengaruhi disiplin dan Motivasi kerja**

#### **3.2.1 Faktor yang mempengaruhi Disiplin**

- a. Rasa hormat dari pegawai kepada pemimpinnya adalah suatu bentuk bahwa pegawai tersebut loyal atas kebijakan pemimpin tersebut.
- b. Pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melihat tugas dan tanggung jawab terselaikan apa tidak.
- c. Seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi bawahannya, terutama disiplin agar mengarahkan bawahannya agar taat kepada aturan maupun hal yang lainnya yang berkaitan dengan ketertiban.

Berdasarkan indikator diatas bahwa harus ada yang memberikan pengaruh terhadap bawahannya dengan menjaga integritas diri dan disiplin yang tinggi, indikator ini harus dimiliki oleh pemimpin organisasi, dalam pengamatan penulis dalam magang, Lurah merupakan pemimpin yang profesional dan harmonis, namun ada suatu hal yang harus dimiliki Lurah tersebut yaitu tegas terhadap pegawai yang melanggar disiplin kerja.

#### **3.2.2 Faktor Yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

- a. Motivasi merupakan hal penting bagi pegawai untuk selalu semangat dalam meningkatkan disiplin maupun kinerja pegawai.
- b. Penetapan tujuan harus diselesaikan dari suatu kebijakan pimpinan yang berdampak keberhasilan organisasi
- c. Pengembangan karir merupakan upaya dalam membentuk atau meningkatkan keahlian pegawai dalam bidangnya
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang baik
- e. Hubungan dengan bawahan harus baik untuk mendorong pegawai agar bekerja tidak dibawah tekanan

Berdasarkan indikator diatas menjelaskan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja untuk mendapatkan kinerja yang meningkat. Dalam pengamatan penulis bahwa di kantor Kelurahan Amban pegawai di kantor mendapatkan motivasi yang setimpal dengan kewajibannya tetapi motivasi diberikan tidak secara berkala karena faktor tertentu yang tidak bisa diberikan sebagai *reward* dan pegawai kantor Kelurahan Amban memberikan perlakuan yang humoris yang bertujuan agar pegawai bekerja tidak dibawah tekanan.

#### **3.2.3 Upaya yang Dilakukan Lurah dalam Meningkatkan Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Amban**

##### **Pemberian Penghargaan**

Pada sebuah organisasi pemerintahan Kelurahan sangatlah dibutuhkan perhatian dari pimpinannya yaitu Lurah, khususnya dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada bawahannya. Penghargaan berupa promosi jabatan kepada pegawai yang berhak mendapatkan penghargaan seperti itu selain itu Lurah juga mengadakan acara syukuran yang dilaksanakan di rumahnya dalam mengapresiasi sekaligus menambah semangat kerja bagi pegawainya,



## **Pemberian Hukuman**

Pemberian hukuman oleh seorang pimpinan kepada bawahan atau pegawainya ini dilakukan apabila pegawainya melakukan suatu tindakan yang salah dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal inilah yang dilakukan oleh Lurah Amban jika terjadi kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai atau bawahannya dalam melakukan pekerjaan.

## **Berprilaku secara harmonis**

Bertindak secara harmonis juga dapat meningkatkan motivasi pegawai, bapak Lurah sendiri membuat tindakan harmonis ke seluruh pegawainya.

### **3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Dalam menganalisis penulis menggunakan Teori peran dari sarwono (2002) dan teori motivasi kerja dari Danim (2012:12) dengan beberapa hal yang menjadi fokus dalam analisis, yaitu: peran sebagai strategi, peran sebagai suatu kebijakan, peran sebagai alat pemecahan masalah, peran sebagai alat komunikasi. Peran Lurah Amban sangat berpengaruh pada saat menjalankan tugas dan fungsinya dalam pemerintahan di Kelurahan Amban. maka Lurah diharapkan mampu mempengaruhi pegawainya untuk meningkatkan disiplin kerja adapun teori motivasi kerja sebagai perilaku dan motivasi kerja untuk meningkatkan semangat bekerja. Motivasi kerja sebagai perilaku dalam pekerjaan yang di tekuni. Teknik inilah yang paling pertama harus di terapkan seorang Lurah kepada pegawainya untuk memberikan semangat kerja kepada pegawainya untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Penulis menemukan penemuan penting yakni peran Lurah menuntut agar para pegawainya meningkatkan disiplin dan motivasi kerjanya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karna dilakukan pada masa pandemi COVID-19, dan penulis meneliti tentang peran Lurah dalam meningkatkan disiplin aparatur sipil negara di tinjau dari motivasi kerja pegawai di kelurahan amban kecamatan manokwari barat kabupaten manokwari provinsi papua barat yang mempunyai lokus penelitian sebelumnya serta mengambil permasalahan yang berbeda.

## **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang di Kantor Kelurahan Amban kabupaten Manokwari dan berdasarkan uraian yang telah dianalisis, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis Teknik peran Lurah yang digunakan oleh Lurah Amban dalam meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara sudah sesuai dengan teori teknik-teknik peran Lurah Amban membuktikan bahwa peran Lurah menurut Sawono dan motivasi kerja menurut Danim sangat cocok untuk mengatasi permasalahan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara.
2. Faktor –faktor yang dapat mempengaruhi disiplin dan motivasi kerja pegawai Kantor Kelurahan Amban antara lain :
  - a. Rasa hormat dari pegawai kepada pemimpinnya adalah suatu bentuk bahwa pegawai tersebut loyal atas kebijakan pemimpin tersebut.
  - b. Pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melihat tugas dan tanggung jawab terselaikan apa tidak.
  - c. Seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi bawahannya, terutama disiplin agar mengarahkan bawahannya agar taat kepada aturan maupun hal yang lainnya yang berkaitan dengan ketertiban.
  - d. Motivasi merupakan hal penting bagi pegawai untuk selalu semangat dalam meningkatkan disiplin maupun kinerja pegawai.

- e. Penetapan tujuan harus diselesaikan dari suatu kebijakan pimpinan yang berdampak keberhasilan organisasi.
  - f. Pengembangan karir merupakan upaya dalam membentuk atau meningkatkan keahlian pegawai dalam bidangnya.
  - g. Menciptakan lingkungan kerja yang baik.
  - h. Hubungan dengan bawahan harus baik untuk mendorong pegawai agar bekerja tidak dibawah tekanan.
3. Upaya yang dilakukan Lurah dalam meningkatkan disiplin dan motivasi kerja pegawai Kantor Kelurahan Amban adalah sebagai berikut :
- a. Pemberian insentif kepada pegawai yang berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, memberikan tunjangan sesuai Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2019. Pada setiap hari raya keagamaan agar dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja serta memberikan bantuan sosial bagi pegawai yang membutuhkan khususnya kepada pegawai yang terkena musibah.
  - b. Pemberian penghargaan kepada pegawai yang mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugasnya seperti pemberian piagam maupun diluar materi yaitu mengucapkan terima kasih serta adanya acara syukuran yang bertujuan untuk apresiasi kepada pegawai berprestasi sebagai salah satu wujud perhatian dan kepedulian dari seorang camat terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan oleh pegawainya.
  - c. Pemberian hukuman kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Agar kedepannya para pegawainya tidak melakukan kesalahan yang sama lagi dan untuk membuat efek jera untuk kesalahan ringan dilakukan dengan teguran secara lisan dan untuk pelanggaran berat teguran secara tertulis dan tidak diberikan atau dikurangi untuk insentifnya, hukuman disesuaikan dari pelanggaran yang dibuat oleh pegawainya.

Bersifat secara harmonis atau bertindak secara harmonis juga dapat meningkatkan motivasi pegawai, bapak Lurah sendiri membuat tindakan harmonis ke seluruh pegawainya, seluruh pegawai kantor Kelurahan Amban bekerja dengan motivasi yang tinggi karena Lurah tidak memberikan tekanan kepada para pegawainya sehingga terciptanya adalah bekerja tidak ada tekanan. Pegawai pun menyelesaikan pekerjaan mereka secara tenang dan nyaman

## **V. UCAPAN TERIMAKASIH**

Ucapan terimakasih terutama ditujukan kepada Lurah Amban Dan Masyarakat Kelurahan Amban yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta senior senior STPDN dan seluruh ASN di Kantor Kelurahan Amban Kecamatan Manokwari Kabupaten Manokwari yang sangat membantu dalam menyukseskan pelaksanaan penelitian.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku**

- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Edisi 2*. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.
- Hartatik, I. P. (2014). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Moh. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Ndraha, T. 2011. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru) 2* . Jakarta: Rineka Cipta.  
Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada  
Siagian, Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.  
Simangunsong, F. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.  
Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.  
Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.  
Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta  
Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.  
Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

## **B. Perundang-undangan**

Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang *pemerintah daerah*  
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2016 tentang *Perangkat Daerah*  
Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang *Kelurahan*  
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*

## **C. Sumber Lain**

<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/20-pengertian-disiplin-menurut-para-ahli.html> /  
10 november 2020  
<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=apa+pengertian+pns/> / 7 November 2020  
Sarwono, Psikologi Sosial Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial.(Jakarta : Balai Pustaka. 2002)