

# STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI KELURAHAN LOROKPAKJO KECAMATAN ILIR BARAT SATU KOTA PALEMBANG

Ismandra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

\* Email untuk Korespondensi: Mandra0204@gmail.com

---

---

## ABSTRAK

---

### Kata kunci:

Strategi, Motivasi  
Kerja, Pegawai

### Keywords:

Strategy, Work  
Motivation, Employees

Sumber daya manusia milik organisasi mempunyai beragam karakteristik, mencakup kesanggupan kerja, motivasi serta kinerja yang dipunyainya. Teknik yang digunakan pada studi berikut ialah teknik studi Nasution dalam Ardian et al., (2021:15) ialah studi yang sebenarnya menganalisa individu dalam lingkungan tersebut, melakukan interaksi bersama mereka, berupaya mengerti bahasa serta penafsiran mereka terkait sekelilingnya. Kota Palembang ialah satu diantara kota paling tua di Indonesia yang memiliki historis panjang sebagai kota yang maju serta mempunyai peradaban tinggi. Apabila eksistensi kota berikut dihubungkan terhadap kegemilangan Sriwijaya, sehingga secara tidaklah langsung kota Palembang sudah banyak memberi memo historis dalam pertumbuhan serta peradaban di Indonesia. Kebijakan yang dipakai guna meningkatkan motivasi Kelurahan Lorokpakjo Kota Palembang memakai strategi SO ialah Memakai kekuatan guna mengambil kesempatan melalui metode menggunakan sumber daya manusia yang terdapat melalui peningkatan kecakapan serta kemampuan.

*Individual resources of a group has various criteria, including work strength, drive and quality of work. The technique using at the following study is the Nasution study technique at Ardian et al., (2021:15) which is a study that actually analyzes individuals in scope, communication with him, trying to bring his language to life as well interpretations related to the surrounding area. Palembang Urban is one of the urban areas that has long been in our country that has a long story as a developing urban area and there is progress in civilization. If the existence of the urban area is associated with the power of Sriwijaya, so that indirectly the past writing on the growth and civilization in Indonesia. The policy implemented to foster the motivation of the residents of Lorokpakjo Village, Palembang City is to implement the SO policy, namely Applying advantages to take advantage of through the method of using existing human resources through increasing skills and abilities.*

---

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](#).  
This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia milik organisasi mempunyai beragam karakteristik, diantaranya meliputi kesanggupan kerja, dorongan serta performa kerja yang dipunyainya (Idris, 2024). Tiga unsur tersebut amat berhubungan serta berada pada diri karyawan yang menjalankan kewajiban setiap harinya. Kinerja karyawan pada sebuah organisasi tidaklah terlepas daripada terdapatnya motivasi ialah kondisi pada personalitas individu yang memberikan dorongan kehendak guna melaksanakan kegiatan terkhusus untuk meraih sebuah tujuan (Susilo et al., 2023). Dorongan itu memiliki yang kuat untuk menentukan sikap karyawan saat bekerja. Apabila pengaruh yang disebabkan signifikan, sehingga dorongan kerja akan signifikan juga ataupun dalam segmen motivasi berdasarkan pendapat Victor Vroom dalam Irawan (SUPRIYADI, 2020) ialah bahwasanya sosok karyawan akan mendapatkan motivasi apabila karyawan itu merasa kehendak atas apa yang dilaksanakannya selaras terhadap upah yang didapatkan.

Tetapi terdapatnya jenjang pendidikan yang dipunyai karyawan Kelurahan Lorokpakjo Kelurahan Ilir Barat Satu Kota Palembang itu belumlah diiringi dengan kesanggupan yang terdapat. Di mana kesanggupan tersebut menampilkan potensi karyawan guna menjalankan kewajibannya Gibson dalam jurnal Irawan et al., (2019:36). kemampuan berkaitan terhadap kompetensi individu serta satu diantara segmentai dari kemampuan tersebut ialah kecakapan ialah ketrampilan serta wawasan yang memampukan individu untuk menuntaskan pekerjaannya.

Sejalan terhadap tingginya tuntutan terhadap pengimplementasian *good governance*, tuntutan terhadap layanan publik yang bermutu pun menjadi makin besar (Ardian et al., 2021). Pemerintahan pun sudah menerbitkan beragam kebijaksanaan untuk meningkatkan layanan, semisal layanan prima serta standar layanan minimum. Namun perbaikan mutu masih belum terlaksana seperti yang dikehendaki. Penyelenggaraan layanan publik yang dilaksanakan petugas pemerintahan daerah dalam beragam sektor layanan terlebih yang berkaitan terhadap pemenuhan wewenang sipil serta keperluan dasar khalayak masih belum sebagaimana yang dikehendaki.

### **Perumusan Masalah**

1. Bagaimanakah strategi peningkatan motivasi kerja pegawai dalam penyelenggaraan pengelolaan administrasi publik?
2. Faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat peningkatan motivasi kerja pegawai di kelurahan lorokpakjo kecamatan ilir barat satu kota Palembang?

### **METODE**

Teknik yang digunakan pada studi berikut ialah teknik studi kualitatif. Definisi studi kualitatif berdasarkan pendapat Nasution dalam Ardian et al., (2021:15) ialah studi yang melakukan analisa kepada individu lingkungan tersebut, melakukan interaksi bersama mereka, berupaya memahami bahasa serta penafsiran mereka terkait sekelilingnya.

#### **Sumber Data**

Sumber data yang dipakai pada studi berikut ialah data primer. Pendapat (Auliya et al., 2020) Data primer merujuk kepada data sudah dihimpun dengan langsung. Penghimpunan data primer pada studi berikut dengan metode melaksanakan wawancara langsung kepada pihak yang berkaitan terhadap studi yang dilaksanakan.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Metode penghimpunan data yang dipakai peneliti ialah:

1. Wawancara, yaitu tahapan interaksi yang memiliki bentuk bertanya jawab secara bertatap muka, sebuah tahapan penghimpunan data untuk sebuah studi (Sugiyono, 2015). Penghimpunan data melalui alat pedoman wawancara dilaksanakan melalui melakukan wawancara kepada subjek studi atau narasumber. Dalam hal berikut penulis bertemu langsung bersama narasumber guna memperoleh data yang diperlukan selaras terhadap kaidah wawancara yang dipakai.
2. Observasi. Diantara manfaat observasi berdasarkan pendapat Ustiawaty et al., (2020:123) ialah supaya penulis bisa memahami konteks data pada seluruh keadaan sosial, penulis bisa mendapatkan pengalaman langsung, mendapati perihal yang berada di luar asumsi narasumber, mendapatkan kesankesan personal serta merasakan keadaan sosial yang dikaji.

Dokumentasi. Ustiawaty & Juliana Sukmana (2020:149) Dokumentasi berasalkan melalui perkataan dokumen, yang memiliki makna barang tertulis. Teknik dokumentasi artinya metode menghimpun data melalui pencatatan data yang telah terdapat.

#### **Populasi dan Sampel**

Adapun subjek studi atau narasumber kunci pada studi berikut ialah Lurah, Sekretaris Lurah serta staf karyawan dengan jumlah 13 individu Kelurahan Lorokpakjo Kecamatan Iilir Barat Satu Kota Palembang. Narasumber pendukung ialah khalayak setempat dengan jumlah 3 individu yang sudah memperoleh layanan.

#### **Metode Analisis Data**

Metode analisa data yang dipakai pada studi berikut ialah selaras terhadap teknik yang digunakan ialah deskriptif kualitatif memakai Analisa SWOT.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Daerah Penelitian**

Kota Palembang ialah sentral dari sejumlah wilayah perkotaan yang terdapat di Sumatera Selatan hingga area tersebut mempunyai daya tarik yang begitu besar untuk wilayah kabupaten/kota yang terdapat pada sekelilingnya. Kota Palembang ialah satu diantara kota paling tua di Indonesia yang memiliki historis panjang sebagai perkotaan maju serta mempunyai peradaban yang modern. Apabila eksistensi kota berikut dihubungkan terhadap kegemilangan Sriwijaya, sehingga secara tidaklah langsung kota Palembang sudah banyak memberi memo histori dalam pertumbuhan serta budaya di Indonesia.

### **Gambaran Umum Organisasi Kelurahan Lorokpakjo**

#### **1) Sejarah Singkat Kelurahan Lorokpakjo**

Kelurahan Lorokpakjo Palembang bertempat di Jalan Bakti Puncak Sekuning Palembang serta adalah satu diantara kelurahan di area Kota Palembang. Kelurahan tersebut mencakup 62 RT serta 15 RW, dengan lebar area ialah 19,77 km<sup>2</sup>, serta pertama kali dibuka pada zaman pemerintahan Jepang saat periode 1964 di kediaman Kepala Desa yang pertama ialah Bapak H. Bekeh. Setelah itu saat periode 1973 didirikan Balai Desa. Kelurahan

Lorokpakjo sebelumnya memiliki status desa yang dipimpin kepala desa, tetapi sesudah otonomi daerah periode 1999 serta terdapatnya peluasan kelurahan serta kelurahan mengalami perubahan status menjadi kelurahan serta dipimpin sosok lurah.

### **Strategi Peningkatan Motivasi kerja Aparatur Dalam Pelaksanaan Tupoksi Di Kelurahan Lorokpakjo Palembang**

Strategi bisa dimaknai dengan sederhana sebagai apakah yang hendak dilaksanakan suatu organisasi. Diantara karakteristik strategi ialah memiliki:

1. Cakrawala waktu, mencakup wawasan waktu kepada periode mendatang, ialah waktu yang dibutuhkan guna menjalankan aktivitas tersebut serta juga waktu yang dibutuhkan guna melakukan pengamatan kepada dampaknya.
2. Dampak. Meskipun perolehan akhir dengan menjalankan sebuah strategi terkhusus tidaklah langsung nampak untuk tenggat waktu yang panjang namun hal tersebut akan sangatlah berarti.
3. Sentralisasi upaya. Suatu strategi yang efisien umumnya mewajibkan sentralisasi aktivitas, usaha ataupun atensi pada rentang tujuan yang sempit.
4. Pola ketetapan. Mayoritas strategi mensyaratkan bahwasanya sederetan ketetapan terkhusus mesti ditempuh sepanjang waktu. Ketetapan itu wajib sama-sama menunjang maksudnya mereka melaksanakan sebuah pola yang berkesinambungan.
5. Peresapan. Suatu strategi meliputi sebuah spektrum aktivitas yang lebar diawali dari tahapan pengalokasian sumber daya hingga aktivitas operasional harian. Kemudian mesti terdapatnya kesinambungan.
6. Sepanjang waktu pada aktivitas berikut mewajibkan seluruh tingkat organisasi berbuat, berdasarkan naluri melalui metode yang dapat menguatkan strategi.

Menurut definisi tersebut, strategi yang sudah dijabarkan Lurah Kelurahan Lorokpakjo sudah menunjukkan lima tolak ukur tersebut. Memang mesti diakui bahwasanya untuk mencetuskan suatu strategi tidaklah mudah, namun mesti mengikutkan seluruh bawahan. Strategi tersebut dibentuk untuk meraih visi, misi serta sasaran organisasi pemerintahan daerah Kelurahan Lorokpakjo menjadi ujung tombak layanan pada khalayak.

Menurut perolehan wawancara bersama Lurah Kelurahan Lorokpakjo didapati untuk mencetuskan sebuah strategi melalui mengajak para PKK serta Staf guna membentuk sebuah aktivitas yang bisa memberikan peningkatan gairah bekerja bawahan. Contohnya pendirian tim yang diikuti insentif guna menuntaskan aktivitas pada Kelurahan Lorokpakjo.

Sebagai sosok pemimpin suatu organisasi publik, paling tidak terdapat 3 tanggung jawab sosok pemimpin untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Tiga tanggung jawab tersebut ialah :

#### **a. Merumuskan batasan pelaksanaan pekerjaan bawahannya.**

Tiap pemimpin unit kerjawajib tanggung mencetuskan batasan ataupun menjabarkan terkait apakah yang ia kehendaki melalui tenaga kerja dalam menjalankan tiap-tiap kewajibannya. Deskripsi tersebut wajib berorientasikan kepada penyelenggaraan pekerjaan yang efisien dengan berkesinambungan kepada seluruh tenaga kerja. Deskripsi volume serta beban pekerjaan berdasarkan individual sumbernya bisa didapatkan melalui perolehan analisa pekerjaan.

#### **b. Menyediakan dan melengkapi fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya.**

Sarana tidaklah hanya alat kerja yang menjadi tanggung jawab pemimpin terkait pengadaannya. Sarana yang menjadi tanggung jawab pemimpin yang paling penting yaitu ialah upaya untuk mengurangi hambatan yang menghambat keberlangsungan pekerjaan. Kemudian, tersedianya tenaga kerja yang bermutu bergantung kepada kesanggupan melaksanakan seleksi saat waktu penerimaan pekerja.

#### **c. Memilih dan melaksanakan cara terbaik dalam mendorong atau memotivasi.**

Menurut perolehan observasi ditemukan bahwasanya motivasi kerja para pekerja pada lingkungan unit kerja memberi ganjaran. Realitasnya para kasi pada umumnya mendapati bahwasanya pemberian imbalan dengan wujud insentif tidak begitu berfungsi menjadi motivasi untuk berjangka lama. Ganjaran yang efisien sebagai motivasi bekerja wajib mencukupi persyaratan, ialah bernilai untuk bawahan, kuantitas yang mencukupi, waktu yang tepat, beragam variasi yang digemari serta diberi dengan adil serta wajar.

Pendapat Armstrong terdapat beberapa strategi guna memberikan peningkatan motivasi karyawan. Kebijakan yang diimplementasikan diantaranya ialah:

- a) Kebijakan pemakaian pendekatan yang dimudahkan.
- b) Kebijakan pemakaian teknik motivasi.
- c) Kebijakan mempersatukan seluruh metode guna memberikan motivasi.
- d) Menurut perolehan wawancara bersama Sekretaris lurah Kelurahan Lorokpakjo terdapat beberapa kebijakan yang dilaksanakan Ibu lurah Kelurahan Lorokpakjo guna memberikan peningkatan motivasi kerja karyawan pada Kelurahan Lorokpakjo ialah:

#### **1. Partisipasi**

Maksudnya meminta bawahan agar turut serta serta memberi kesempatan pada mereka menyampaikan gagasan, masukan pada tahapan penentuan keputusan. Melalui metode berikut, bawahan merasa turut memiliki

tanggung jawab terhadap ketercapaian target organisasi hingga moral serta gairah bekerjanya dapat mengalami peningkatan. Menurut perolehan analisa ditemukan bahwasanya lurah Kelurahan Lorokpakjo kerap menjalankan rapat meliputi antar kasi serta sekcab ataupun bersama staf.

#### **Komunikasi.**

Maksudnya ialah menyampaikan dengan gamblang terkait target yang hendak diraih, metode melaksanakannya serta permasalahan yang ditemui. Melalui metode berikut sehingga motivasi bekerja bawahan dapat mengalami peningkatan. Makin banyak individu mendapati sebuah masalah sehingga makin besar juga minat serta atensinya pada permasalahan tersebut. Menurut perolehan wawancara ditemukan bahwasanya Lurah Kelurahan Lorokpakjo kerap berusaha untuk menyampaikan informasi pada bawahannya serta bawahan kemudian merasa dihargai serta akan lebih semangat bekerja. Perolehan observasi di lapangan menampilkan kerap kali lurah kelurahan Lorokpakjo mengamati langsung pekerjaan staf saat menjalankan tugas pelayanan pada masyarakat. Jika ditemukan kekeliruan tidaklah segan beliau memperingati staf tersebut serta memberikan solusi terhadap kesalahan tersebut.

#### **Pengakuan.**

Maksudnya memberi penghargaan serta pengakuan yang benar dan wajar pada bawahan terhadap prestasi bekerja yang diraihnya. Bawahan akan giat bekerja, apabila mereka konsisten memperoleh pengakuan serta kepuasan melalui upayanya. Usaha memberikan pengakuan pada bawahan dengan penjabaran bahwasanya dia pantas mendapatkan penghargaan, dikarenakan prestasinya serta jasa yang diberikannya. Pengakuan serta pujian tersebut mesti diberikan secara ikhlas di hadapan yang lain agar nilai pengakuan tersebut makin besar.

#### **Pendelegasian Wewenang.**

Maksudnya ialah menugaskan beberapa wewenang serta kebebasan untuk menentukan keputusan serta kreativitas pada bawahan guna menjalankan kewajiban atasan. Sehingga atasan mesti meyakinkan bawahan bahwasanya dia dapat serta dipercayai bisa menuntaskan kewajiban secara benar. Manajemen sumber daya manusia pada lingkungan sebuah organisasi amat mendahulukan pedoman pembagian pekerjaan, melalui mekanis desentralisasi. Kemudian pihak lainnya individu yang menjadi pimpinan biasanya menggemari mekanis sentralisasi melalui kekuasaan terdapat dalam satu individu.

Berdasarkan data serta informasi di lapangan ditemukan bahwasanya lurah kelurahan Lorokpakjo sudah melakukan delegasi beberapa wewenangnya diantaranya pada para asisten penandatangan beberapa surat pengantar serta lainnya. Perihal tersebut dilaksanakan supaya layanan pada khalayak bisa lebih cepat dan kondusif. Kemudian menurut narasumber ditemukan melalui didelgaskannya penandatangan legalisir itu khalayak merasa layanan pada kelurahan Lorokpakjo relatif lancar serta memuaskan hingga tiap hari meskipun lurah kelurahan Lorokpakjo tidaklah bertugas di tempat khalayak bisa menyelesaikan keperluannya.

#### **Perhatian Timbal Balik.**

Maksudnya memberikan motivasi pada bawahan melalui menyampaikan kehendak pemimpin pada bawahan serta memahami dan berupaya mencukupi keperluan yang dikehendaki bawahan melalui organisasi. Menurut perolehan analisa ditemukan bahwasanya pada tiap kesempatan meliputi pertemuan staf, pertemuan mingguan, ataupun bulanan terlebih dalam tiap kesempatan Lurah Kelurahan Lorokpakjo kerap menyampaikan target daripada organisasi Kelurahan Lorokpakjo ialah memberi layanan pada khalayak serta setelahnya Lurah Kelurahan Lorokpakjo selalu berupaya mengerti keperluan yang dikehendaki bawahan. Maksudnya bawahan mesti bekerja guna majunya organisasi

Diantara tujuan yang akan diraih melalui pemberian motivasi pada karyawan menurut lurah kelurahan Lorokpakjo adalah untuk:

##### **a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.**

Kepuasan kerja ialah tindakan emosional yang menggembirakan serta menggemari pekerjaannya. Sikap tersebut ditunjukkan melalui moral kerja, tingkat disiplin, serta prestasi bekerja. Kepuasan tersebut dirasakan pada pekerjaan, luar pekerjaan, serta gabungan dalam serta luar pekerjaan. Berdasarkan analisa serta wawancara bersama beberapa narasumber didapatkan data bahwasanya beberapa karyawan yang sudah termotivasi saat bekerja, bersemangat bekerja, serta prestasi bekerjanya mengalami peningkatan. Perihal tersebut bisa ditinjau melalui laporan bulanan, laporan kinerja yang tertuntaskan dengan waktu singkat makin tinggi.

##### **b) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.**

Menurut data narasumber ditemukan beberapa karyawan yang memiliki motivasi bekerja yang tinggi daya produktifnya mengalami peningkatan. Perihal tersebut bisa ditinjau melalui perolehan kerjanya yang makin optimal dan kuantitas pekerjaannya yang makin mengalami pertambahan.

##### **c) Mempertahankan kestabilan pegawai.**

Menurut perolehan analisa ditemukan bahwasanya beberapa karyawan yang memiliki motivasi bekerja yang tinggi memberi pengaruh pada stabilitas emosinya. Perihal tersebut bisa ditinjau melalui kesanggupan mereka memberikan pelayanan berkaitan keluhan khalayak sehubungan pelaksanaan jalan nasional serta lainnya. Mereka tetaplah bertindak ramah untuk memberikan pelayanan pada khalayak meskipun terkadang beberapa tindakan khalayak kerap tidak baik.

**Analisa SWOT Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai.**

Menurut data studi sehingga bisa direpresentasikan aspek lingkungan eksternal yang bisa memberi kesempatan serta yang memberi ancaman untuk peningkatan motivasi Kelurahan Lorokpakjo Kota Palembang pada periode mendatang. Demikian juga terhadap segi lingkup internal merupakan kekuatan ataupun serta kekurangan-kekurangan.

Sehingga perlu dilaksanakan analisa SWOT guna mempertegas aspek manakah yang menjadi kesempatan serta ancaman eksternal dan kekuatan serta kekurangan internal untuk peningkatan motivasi kerja pegawai.

**Analisis Internal Faktor Analysis Summary (IFAS)****a. Kekuatan (Strength)**

- 1) Pemimpin yang memahami keadaan serta situasi
- 2) Terdapatnya mobilisasi elemen pemimpin serta bawahan
- 3) Terdapatnya penyuluhan pada administrasi
- 4) Terdapatnya jumlah SDM/karyawan
- 5) Terdapatnya penyampaian motivasi serta kinerja
- 6) Terdapatnya kerja sama antar karyawan

**b. Kelemahan (Weaknesses)**

- 1) Belumlah maksimal kinerja karyawan
- 2) Tidaklah tepat pada waktunya untuk penyelesaian pekerjaan
- 3) Terbatasnya fasilitas
- 4) Keadaan kerja yang tidak begitu baik
- 5) Tahapan pengerjaan tugas yang belumlah optimal

**2). Analisis Eksternal Faktor Analisis Summary (EFAS)****a. Peluang-peluang (Opportunities)**

Terdapat beberapa aspek eksternal yang bisa dijadikan kesempatan untuk peningkatan motivasi kerja pegawai.

- 1) Pencapaian prestasi yang lebih maksimal
- 2) Memberikan peningkatan ketrampilan amat terbuka
- 3) Terdapatnya evaluasi tiap aktivitas
- 4) Pemberian kewajiban melalui atasan
- 5) Bisa melaksanakan penyuluhan serta monitoring tiap aktivitas
- 6) Mengumpulkan serta menyusun rancangan program serta aktivitas

**b. Ancaman (Treaths) Yang Dihadapi:**

- 1) Tidak begitu disiplin saat mengerjakan tugas
- 2) Tidak mengerjakan tugas dengan segera
- 3) Persyaratan tidak begitu lengkap pada layanan administrasi
- 4) Terdapatnya kompetitif pada organisasi
- 5) Terbatasnya SDM yang cakap

**Hasil Analisis SWOT**

Pembahasan perolehan studi serta selaras terhadap tujuan studi berikut, memakai pendekatan konsep SWOT Analisa, ialah Kekuatan, Kekurangan, Kesempatan serta Ancaman.

Analisa SWOT berikut guna melakukan identifikasi serta analisa aspek-aspek strategis internal pada kerangka kekuatan serta kekurangan dan aspek-aspek strategi eksternal untuk kesempatan serta ancaman dan guna menetapkan alternatif strategi serta penentuan strategi peningkatan motivasi Kelurahan Lorokpakjo pada Kota Palembang. Kemudian pembahasan analisa data perolehan studi SWOT analisa di bawah ini:

**1. Matrik IFAS dan EFAS**

- a. Menetapkan aspek strategis yang menjadi keunggulan serta kekurangan serta ancaman eksternal.
- b. Skor bobot dalam tiap-tiap aspek melalui rentang dari 1,0 hingga 0,0, menurut pengaruh aspek terhadap usaha peningkatan motivasi.
- c. Penetapan bobot rating untuk tiap-tiap aspek melalui skala 1 hingga 4 menurut pengaruh aspek-aspek terhadap usaha peningkatan motivasi bekerja karyawan.

**Tabel 4.15**  
**Matrik SWOT**

IFAS	<b>STRENGTH (S)</b> a) Pimpinan yang mengerti situasi dan kondisi b) Adanya koordinasi unsur pimpinan dan bawahan c) Adanya pembinaan dalam administrasi d) Adanya Kuantitas sumber daya manusia/pegawai e) Adanya pemberian motivasi dan prestasi kerja f) Adanya kerjasama antar pegawai	<b>WEAKNESSES (W)</b> a) Belum optimal kinerja pegawai b) Tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan c) Keterbatasan Sarana dan prasarana d) Suasana kerja yang kurang nyaman e) Sumber daya manusia terbatas kualitasnya f) Proses pelaksanaan pekerjaan/tugas yang belum maksimal.
EFAS	<b>Strategi SO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Memanfaatkan sumberdaya manusia yang ada dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan</li> </ul>	<b>Strategi WO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan kualitas SDM dan meningkatkan perangkat lunak guna menunjang kepentingan dan kebutuhan kantor agar pelaksanaan pelayanan pada masyarakat dapat berjalan lancar.</li> </ul>
<b>OPPORTUNITIES (O)</b> a) Capaian prestasi yang lebih baik b) Meningkatkan kemampuan sangat terbuka c) Adanya evaluasi setiap kegiatan d) Pemberian tugas dari atasan e) Dapat melakukan pembinaan dan pengawasan setiap kegiatan f) Menghimpun dan mengkoordinasikan rencana program dan kegiatan.	<b>Strategi ST</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Melakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam pelayanan administrasi dalam penerapan sistem informasi guna menunjang pelaksanaan pelayanan</li> </ul>	<b>Strategi WT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan strategi bertahan terhadap kondisi yang ada, baik kualitas Sumber daya maupun pegawai guna menciptakan suasana kondusif.</li> </ul>
<b>THREATS (T)</b> a) Kurang disiplin dalam melaksanakan tugas b) Menunda tugas-tugas c) Persyaratan kurang lengkap dalam pelayanan administrasi d) Kurang efektif dalam melaksanakan tugas e) Adanya persaingan dalam organisasi f) Keterbatasan sumberdaya manusia yang terampil.	<b>Strategi ST</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Melakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam pelayanan administrasi dalam penerapan sistem informasi guna menunjang pelaksanaan pelayanan</li> </ul>	<b>Strategi WT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan strategi bertahan terhadap kondisi yang ada, baik kualitas Sumber daya maupun pegawai guna menciptakan suasana kondusif.</li> </ul>

## KESIMPULAN

Strategi yang dipakai guna peningkatan motivasi Kelurahan Lorokpakjo Kota Palembang memakai strategi SO ialah memakai kekuatan guna menggunakan kesempatan melalui metode pemanfaatan sumber daya manusia yang terdapat melalui peningkatan ketrampilan serta kecakapan. Aspek internal pada peningkatan motivasi kinerja karyawan ialah (1) kelebihan yang mencakup (a). Pemimpin yang memahami keadaan serta situasi, (b). Terdapatnya mobilisasi elemen pemimpin serta bawahan, (c). Terdapatnya penyuluhan pada administrasi, (d). Terdapatnya Jumlah SDM/karyawan; (e) Terdapatnya penyampaian motivasi serta prestasi bekerja, (f). Terdapatnya kerja sama antar karyawan. (2). Kekurangan yang mencakup: (a). Belumlah maksimal kinerja karyawan, (b). Tidaklah tepat pada waktunya saat menuntaskan pekerjaan, (c). Terbatasnya fasilitas, (d). Keadaan kerja yang tidak begitu kondusif, (e). SDM yang terbatas mutunya, (f). Tahapan pengerjaan pekerjaan yang belumlah optimal. Serta aspek eksternal ialah (1) kesempatan yang mencakup (a) Pencapaian prestasi yang lebih maksimal, (b) Memberikan peningkatan ketrampilan begitu terbukan, (c) Terdapatnya evaluasi tiap aktivitas, (d). Pemberian kewajiban melalui atasan, (e) Bisa melaksanakan penyuluhan serta monitoring tiap aktivitas, (f) Mengumpulkan serta menyusun rancangan program serta aktivitas., (2) Ancaman yang mencakup (a) Tidak berdisiplin saat menjalankan kewajiban, (b) Tidak segera menyelesaikan kewajiban, (c) Persyaratan tidak begitu lengkap pada layanan administrasi, (d). Tidak begitu efisien saat mengerjakan kewajiban, (e) Terdapatnya kompetitif pada organisasi, (f) Terbatasnya SDM yang mumpuni.

## REFERENSI

- Ardian, J., Risqo, H., Nurbaiti, N., Afrina, Y., & Nurindani, N. (2021). Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 4(1), 11–20.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Idris, M. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP*

- KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LUWU. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 5(2), 199–213.
- Sugiyono, P. D. (2015). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN PENDEKATAN (KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D). In alfabeta (21st ed., Vol. 47, Issue 6). <https://doi.org/10.1103/PhysRev.47.506>
- SUPRIYADI, E. I. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang. *Neo Politea*, 1(1), 1–12.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Hadi, J., Meyliani, V., Rovyanty, R., Franz Ferrary, D., pada Program Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Sjakhyakirti Palembang, M., iniberjudul Strategi Peningkatan Pajak Bumi dan Bangunan, P., & Perolehan Hak Atas Bumi dan Bangunan pada Badan Pendapatan Daerah, B. (2022). Volume 4 Nomor 2 Edisi Maret 2022.
- Hakimi, S. S. M. Si. (2020). Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja: Teori dan Aplikasi. guepedia.
- Isvandiana Purnamasari, M., Erviana, L., Guru Sekolah Dasar, P., & PGRI Pacitan, S. (2023). Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap Di Sekolah Dasar Negeri 2 Widoro. <http://repository.stkippacitan.ac.id>
- Kepemimpinan, P., Terhadap, D. P., Mutu, P., Karyawan, K., & Rofiq, M. (2021). The Renewal of Islamic Economic Law PT Bank Muamalat Indonesia(Persero) Tbk. Jakarta Pusat. 2(1), 70–94.
- Mastanora, R., & Deswita, M. (2021). Strategi Komunikasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19. Juli-Desember) *Istinarah*, 3(2), 2021. <http://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/istinarah/index>
- Melati, S. R. C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 3, Issue 1).
- Naya, A., Abdullah, S., Vestikowati, E., & Nursetiawan, I. (n.d.). Strategi Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Potensi Wisata Puncak Darkon Di Desa Sukamaju Kecamatan Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis.
- Niko Silitonga. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Bank. *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 2, 15–29.
- Olivia Wun dan Ronnie Resdianto Masman, M., Lingkungan Kerja, P., Kinerja, P., & Kepemimpinan, G. (2020). Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanagara Di Jakarta.
- Pauline Ulviana Siwi, T. (2022). Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11, 102–112.
- Website Badan Pusat Statistik. Palembangkota.bps.go.id. <https://palembangkota.bps.go.id/statictable/2015/09/28/23/luas-daerah-dan-pembagian-wilayah-administrasi-menurut-kecamatan-di-kota-palembang-tahun-2013.html>