

Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia

Volume 2, Nomor 3, Juni 2023, Halaman 137-145

ISSN: 2986-7002

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8049735>

Analisis Perilaku Kerja Pegawai Kelurahan Nagasari Karawang

Apriyanti¹, Uus MD Fadli²

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: mn20.apriyanti@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²

Abstrak

Perkembangan statistik memiliki peran untuk memberikan hasil yang akurat terhadap perilaku kerja dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Perilaku kerja sangat penting, karena bagian dari fungsi seseorang yang terlibat dalam suatu tindakan yang merupakan respon atau reaksi terhadap stimulus. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa perilaku kerja pegawai saat bekerja dan melayani masyarakat desa nagasari serta menyelaraskan kembali visi dan misi terhadap kinerja pegawai agar dapat mewujudkan cita-cita desa nagasari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, dalam melakukan penelitian ini menggunakan teknik survei (observasi atau terjun langsung kelapangan) dan teknik wawancara, wawancara dilakukan untuk memperoleh masalah dari sejumlah informan yang terdiri dari 8 orang pegawai kelurahan nagasari. Hasil dicapai dari penelitian ini dapat meningkatkan perilaku kerja pegawai kelurahan nagasari. Dapat disimpulkan kelurahan nagasari sudah cukup baik dalam perilaku kerja dan para pegawai sudah melakukan kewajiban yang berhubungan dengan kerja. Adapun hal yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi kantor kelurahan nagasari yaitu pentingnya untuk meningkatkan kemampuan pegawai melalui analisis perilaku kerja pegawai kelurahan nagasari yang terdapat pada program kelurahan.

Kata kunci: Analisis, Perilaku Pegawai, Motivasi

Abstract

The development of statistics has a role to provide accurate results on work behavior in managing its resources. Work behavior is very important, because it is part of a person's function involved in an action which is a response or reaction to a stimulus. The purpose of this study is to analyze the work behavior of employees when working and serving the Nagasari village community and realigning the vision and mission of employee performance so that they can realize the ideals of Nagasari village. This study used a qualitative approach with descriptive methods, in conducting this research using survey techniques (observation or direct field work) and interview techniques, interviews were conducted to obtain problems from a number of informants consisting of 8 Nagasari sub-district employees. The results achieved from this study can improve the work behavior of Nagasari sub-district employees. It can be concluded that the Nagasari sub-district is quite good in work behavior and the employees have carried out work-related obligations. As for things that can be used as input for the Nagasari sub-district office, namely the importance of increasing employee capabilities through an analysis of the work behavior of Nagasari sub-district employees contained in the sub-district program.

Keywords: Analysis, Employee Behavior, Motivation

PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan merupakan organisasi yang terdiri dari berbagai lembaga dengan sekumpulan sumber daya manusia yang dipilih berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugas negara demi mewujudkan kesejahteraan dan mengurangi kesenjangan hidup melalui pelayanan publik dari lembaga instansi yang ada. Guna mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia yang dimiliki dituntut untuk bekerja secara profesional. Salah satu cara untuk menilai profesionalitas dari sumber daya manusia yang bekerja didalamnya adalah dengan menilai sejauh mana faktor kepemimpinan organisasi

tersebut, motivasi pegawai dan kinerjanya terhadap perilaku kerja pegawai tersebut. Sehingga dapat menyelaraskan visi dan misi kerja sebuah instansi terhadap tugas pokok yang dijalankan.

Kelurahan yang dipimpin oleh kepala desa merupakan salah satu pemeran penting dalam menjalankan roda pemerintahan. Lurah diharapkan mampu mengatur pegawainya dan meningkatkan kinerja pegawainya. Sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN dapat terwujud bila mana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, diharapkan dapat memberikan dampak nyata yang luas serta positif terhadap peningkatan kinerja terutama kedisiplinan aparatur dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawabnya (Arianto, 2016).

Dalam rangka membangun kualitas kinerja pemerintahan yang efektif dan efisien, diperlukan waktu untuk memikirkan bagaimana mencapai kesatuan kerjasama sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat. Untuk itu, diperlukan otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan mengalokasikan sumber daya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas dan terukur. Kelurahan sebagai organisasi pemerintahan yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan kota khususnya otonomi daerah, dimana kelurahan akan terlibat langsung dalam perencanaan dan pengembalian pembangunan serta pelayanan terhadap masyarakat.

Kelurahan Nagasari adalah salah satu kelurahan di kecamatan karawang barat, kabupaten karawang, jawa barat. Kelurahan nagasari berdiri sejak tahun 2016 luas tanah kelurahan nagasari sekitar 3,25 km. Untuk jumlah penduduk nagasari berkisar sekitar 18.061 jiwa.

Terdapat dua suku kata dari penamaan desa nagasari. Yakni naga dan sari. Naga adalah hewan legendaris daratan cina yang dilambangkan sebagai jiwa yang terhormat sedangkan sari adalah isi utama dari suatu benda. Jadi nagasari berarti isi utama dari suatu jiwa yang terhormat. Kelurahan nagasari memiliki visi mewujudkan nagasari sebagai kelurahan sehat dan layak anak. Adapun untuk misi dari kelurahan nagasari adalah meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, keamanan, ketertiban dan perlindungan masyarakat serta meumbuh kembangkan seni dan budaya yang ada di masyarakat dan membangun infrastruktur desa secara berkesinambungan.

Sikap perilaku pegawai menentukan bagaimana kualitas pelayanan dan kinerja kelurahan dalam melaksanakan visi misi yang telah dipaparkan sebelumnya. Untuk melaksanakan hal tersebut agar dapat terlaksana dengan baik, maka motivasi dalam bekerja perlu diperhatikan diantara para pegawai yang bekerja dan bertugas melaksanakan kewajiban yang telah ditentukan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya agar mereka ingin bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hamruddin, 2018).

Selanjutnya perilaku kerja memiliki hubungan kuat dengan motivasi yang selanjutnya akan membentuk sebuah kedisiplinan pegawai. adapun faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan yaitu;

- 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 tanggungjawab terselesaikan atau tidak.
- c) Seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi bawahannya, terutama terkait dengan kedisiplinan agar mengarahkan bawahannya agar dapat taat kepada aturan maupun hal yang lainnya yang berkaitan dengan ketertiban.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kelurahan nagasari telah ditemukan beberapa perilaku kerja yang keluar dari aturan yang seharusnya dilaksanakan oleh aparatur desa. Pada saat jam kerja atau keluar di jam kerja tanpa alasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Mengingat bahwa sebagai kantor yang bergerak di bidang pelayanan terhadap masyarakat saja, melainkan pegawai harus profesional dalam menghadapi masyarakat dan menjalankan tugas untuk mengembangkan potensi desa.

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk menganalisa perilaku kerja pegawai saat bekerja dan melayani masyarakat desa nagasari serta menyelaraskan kembali visi dan misi terhadap kinerja pegawai agar dapat mewujudkan cita-cita desa nagasari. Atas dasar Rumusan masalah diatas, penulis menyimpulkan bahwa terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh aparatur kelurahan nagasari. Oleh karena itu, penulis membuat penelitian ini dengan judul “Analisis Perilaku Kerja Pegawai Kelurahan Nagasari Karawang”

KAJIAN PUSTAKA

Perilaku

Menurut Wawan dan Dewi dalam Rahmawati (2017:9) adalah respon individu terhadap suatu stimulus atau suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik maupun tidak. Perilaku merupakan kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi. Sering tidak disadari bahwa interaksi tersebut amat kompleks sehingga kita tidak sempat memikirkan sebab seseorang menerapkan perilaku tertentu.

Menurut Garry Martin dan Joseph Pear dalam Aulia (2017:16) Sejumlah sinonim yang umum digunakan untuk istilah perilaku adalah aktivitas, tindakan, performa, aksi, perbuatan, dan reaksi. Pada esensinya, perilaku (behavior) adalah apa pun yang dikatakan atau dilakukan seseorang.

Perilaku secara etimologis berasal dari kata “peri” dan “laku”. Peri yang berarti cara berbuat, atau tindakan perbuatan dan laku yang berarti kelakuan, perbuatan, dan cara menjalankan (Rahayu, 2021). Skinner dalam Pakpahan (2021) mengartikan perilaku sebagai bagian dari aktivitas seseorang. Perilaku merupakan apa yang dilakukan seseorang atau apa yang diamati seseorang. Perilaku juga bagian dari fungsi seseorang yang terlibat dalam suatu tindakan yang merupakan respon atau reaksi terhadap stimulus.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif eksploratif yaitu penelitian yang mencari informasi lebih mendalam mengenai suatu fenomena atau informasi yang ingin diketahui oleh peneliti. Pada kegiatan penelitian ini, penulis akan terjun lapangan. Semua informasi yang dicari dapat ditemukan di lapangan dengan merancang konsep seperti survei, menentukan jenis wawancara serta responden yang akan dijadikan sampel dan sumber data yang berdasarkan teori-teori para peneliti terdahulu.

- 1) Survei. Penelitian survei digunakan untuk memecahkan masalah-masalah isuskala besar yang aktual dengan populasi sangat besar, sehingga diperlukan sampel ukuran besar (Ahmadi & Supriyono dalam Daniel, 2022). Sejalan dengan pendapat diatas, dalam penelitian survei informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.
- 2) Wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong dalam Daniel, 2022). Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi (Djaenudin, 2021). Dalam wawancara sudah disiapkan berbagai macam pertanyaan-pertanyaan

tetapi muncul berbagai pertanyaan lain saat meneliti. Adapun pertanyaan yang diberikan kepada responden adalah berkaitan dengan kepuasan kerja dan kepemimpinan Populasi dan Sampel

Menurut Noor dalam Yumhi (2021) populasi digunakan untuk menyebutkan keseluruhan elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kelurahan nagasari yang diikuti oleh beberapa responden yang terdiri dari kepala desa (1), kaur desa (2), dan staff (5) dengan total responden sebanyak 8 responden.

Teknik Analisa Data

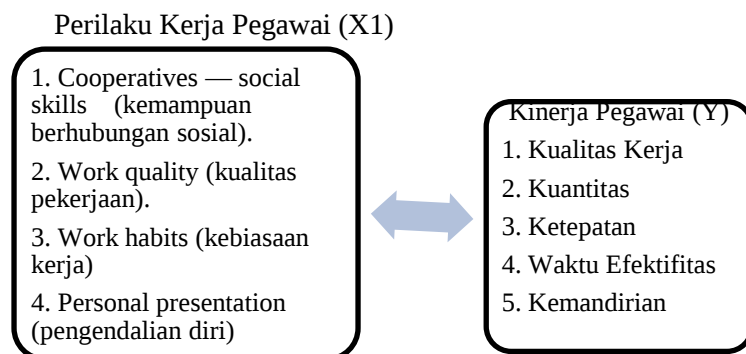
Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, sumber, dan aturan lainnya. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi alamiah, sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak dilakukan secara observasi, wawancara mendalam, dokumentasi dan gabungan diantaranya.

Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran adalah alur pikir peneliti sebagai dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat sub fokus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini, dibutuhkan sebuah landasan yang mendasari penelitian agar penelitian lebih terarah. Oleh karena itu dibutuhkan kerangka pemikiran untuk mengembangkan konteks dan konsep penelitian lebih lanjut sehingga dapat memperjelas konteks penelitian, metodologi, serta penggunaan teori dalam penelitian. Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila penelitian tersebut berkenaan atau berkaitan dengan fokus penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2017:60) mengatakan bahwa kerangka berpikir adalah bentuk konseptual mengenai bagaimana konsep yang saling terhubung dengan beberapa variabel yang telah diketahui sebagai masalah yang penting. Pemahaman dalam sebuah kerangka pemikiran akan melandasi pemahaman- pemahaman lain yang telah tercipta terlebih dahulu. Kerangka pemikiran ini akhirnya akan menjadi pemahaman yang mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran lainnya.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan di atas, maka tergambar beberapa konsep yang akan dijadikan sebagai acuan peneliti dalam mengaplikasikan penelitian ini. Kerangka pemikiran teoritis di atas akan diterapkan dalam kerangka konseptual sesuai dengan penelitian yang akan diteliti yaitu “Menganalisa Perilaku Kerja Pegawai Kelurahan Nagasari Karawang Melalui Pembinaan Motivasi”.



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

Hipotesis/Proposisi

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Menurut (Sugiyono 2013:64) Hipotesis adalah istilah ilmiah yang digunakan dalam konteks kegiatan ilmiah yang menyertakan aturan berpikir biasa, secara sadar, hati-hati, serta diarahkan. Pada penggunaan dengan rutin, hipotesis ini kerap kali dikatakan sebagai hipotesis, tidak ada selisih manfaat di dalamnya. Bersumber pada kerangka pikir diatas, hingga bisa diformulasikan sesuatu anggapan yang melaporkan kalau ada akibat yang signifikan antara perilaku kerja pegawai dengan kinerja untuk tercapainya keberhasilan tujuan instansi dalam pembinaan motivasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhatian teradap pelayanan pada kelurahan nagasari untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik Agar terwujudnya pelayanan yang baik dan bersih. Pelayanan publik yang ada pada desa nagasari ini memiliki tujuan untuk menunjang kepuasan masyarakat yang terlayani.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal besar dalam pengelolaan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, keterampilan, pengalaman dan lingkungan kerja yang akan membentuk perilaku dari pegawai kelurahan nagasari. Evaluasi kinerja karyawan adalah proses untuk menilai dan mengevaluasi prestasi karyawan. Tujuannya adalah untuk membantu karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Salah satunya adalah untuk meningkatkan prestasi mereka.

Dimensi kinerja adalah aspek atau bagian dari kinerja karyawan yang dapat diukur dan dievaluasi. Dimensi kinerja memberikan pandangan yang lebih rinci tentang bagaimana karyawan bekerja dan membantu dalam menentukan apa yang harus ditingkatkan. Beberapa dimensi kinerja yang sering dikenal meliputi:

- 1) Produktivitas: Jumlah pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh karyawan dalam waktu tertentu.
- 2) Kualitas: Tingkat kehandalan dan kebaikan dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- 3) Tepat waktu: Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan jadwal.
- 4) Kemampuan teknis: Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam bidang tertentu.
- 5) Kerjasama tim: Kemampuan karyawan untuk bekerja dengan tim lain dan menjaga hubungan yang baik.
- 6) Kemampuan komunikasi: Kemampuan karyawan untuk menyampaikan ide dan informasi dengan jelas dan efektif.
- 7) Fleksibilitas: Kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan situasi baru.

Menentukan dimensi kinerja yang penting bagi organisasi dan posisi karyawan tertentu sangat penting untuk menilai kinerja karyawan dengan benar. Ini membantu dalam menentukan target prestasi dan memfokuskan upaya peningkatan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat banyak dan beragam. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

- 1) Motivasi: Tingkat motivasi karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.
- 2) Keterampilan dan pelatihan: Keterampilan dan pelatihan yang tepat membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka.
- 3) Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat memotivasi karyawan dan membantu mereka meningkatkan kinerja mereka.
- 4) Sistem insentif: Sistem insentif yang adil dan efektif dapat memotivasi karyawan dan membantu mereka meningkatkan kinerja mereka.
- 5) Kepemimpinan: Stil kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan dan membantu mereka meningkatkan kinerja mereka.
- 6) Komunikasi: Komunikasi yang efektif dan terbuka antara manajemen dan karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja mereka.
- 7) Kebijakan dan prosedur: Kebijakan dan prosedur yang jelas dan konsisten dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka.
- 8) Work-life balance: Keseimbangan antara pekerjaan dan hidup pribadi dapat membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih baik karena mereka lebih sehat dan bahagia.

Faktor-faktor ini berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Dalam memahami dan meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus mempertimbangkan kombinasi dari beberapa faktor ini. Penelitian yang dilakukan penulis dilakukan selama tiga bulan mulai dari 02 Januari 2023 sampai 27 Maret 2023 dengan hari kerja mulai dari senin sampai sabtu. Tugas utama peneliti adalah memperhatikan tata cara kerja dan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh aparatur desa selama bekerja. adapun tugas utama yang diberikan dari pihak kelurahan adalah sebagai berikut:

- a) Membuat dokumen domisili tempat tinggal
- b) Membuat surat keterangan usaha
- c) Membuat surat keterangan kematian
- d) Membuat surat keterangan tidak mampu atau SKTM
- e) Membuat surat keterangan pemakaman

Diantara tugas tersebut terdapat tugas pendukung lainnya yang sudah ditetapkan dari pihak kelurahan diantaranya :

- a) Membantu membuat dan mencetak surat pengantar RT/RW setempat
- b) Membantu meregister surat masuk dan surat keluar
- c) Membantu pelayanan publik dalam pembuatan KTP, KK dan Akta
- d) Membantu membuat daftar hadir jadwal minggon

Kelurahan Nagasari 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.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka ingia bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan, ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hamruddin,2016). Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan karyawan atau pegawai yang mampu, komunikasi, terampil tetapi yang terpenting adalah mereka ingin bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang

optimal. Komunikasi dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak memiliki keinginan untuk bekerja dengan mempergunakan kemampuan, komunikasi dan ketrampilan yang dimilikinya. namun yang perlu diketahui bahwa motivasi itu tidak dapat dipaksakan melainkan muncul dari diri sendiri, dengan demikian motivasi itu bersifat individual dalam arti setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Hasibuan dalam Hamruddin (2016:9) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil. Motivasi juga dapat berarti rangsangan atau dorongan untuk membangkitkan semangat seseorang atau kelompok”. Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu,

- 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. Saydam dalam Ilma Manda Rusdiana (2019,98) mengidentifikasi pembinaan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan, yakni :

- a) Pengendalian.
- b) Pendelegasian.
- c) Pengarahan.
- d) Konsultasi.
- e) Pelatihan Keterampilan

Berdasarkan penjelasan Saydam dalam Ilma Manda Rusdiana untuk mengidentifikasi pembinaan sumber daya manusia (SDM) di Kelurahan Nagasari dapat diuraikan sebagai berikut,

- 1) Pengendalian,
 - a. Lurah menetapkan standar ukuran kinerja kepada pegawai.
 - b. Lurah melakukan koreksi atas kesalahan pekerjaan kepada pegawai.
 - c. Lurah dapat meminimalisir penyimpangan pekerjaan kepada pegawai.
- 2) Pendelegasian,
 - a. Lurah memberikan kepercayaan mutlak atas pekerjaan kepada pegawai.
 - b. Lurah memberikan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki pegawai.
 - c. Lurah dapat memelihara komunikasi dengan sikap saling kepada pegawai.
- 3) Pengarahan,
 - a. Lurah mampu memberikan kejelasan petunjuk pekerjaan kepada pegawai.
 - b. Lurah memberikan prosedur pelaksanaan pekerjaan kepada pegawai.
 - c. Lurah mampu memelihara sikap disiplin kerja kepada pegawai.
- 4) Konsultasi,
 - a. Lurah mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja.
 - b. Lurah mampu memecahkan permasalahan para pegawai.
 - c. Lurah memberikan motivasi permasalahan para pegawai.
- 5) Pelatihan Keterampilan,
 - a. Lurah mampu memperbaiki kualitas kinerja kepada para pegawai.
 - b. Lurah mampu meningkatkan mekanisme dan kepekaan pekerjaan pegawai.
 - c. Lurah memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada para pegawai.

Beberapa kendala atau masalah yang dihadapi terkait pegawai kurang profesional dalam menghadapi masyarakat dan pegawai tidak disiplin pada saat di jam kerja atau keluar di jam kerja. Mengingat bahwa sebagai kantor yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat bukan sekedar dari pelayanan terhadap masyarakat saja, melainkan pegawai harus profesional dalam menghadapi masyarakat. Maka dari itu solusinya dengan cara memberikan pelatihan dan training pada pegawai terlebih dahulu agar pegawai lebih mengingat bahwa dalam menghadapi masyarakat harus dengan profesional, dan untuk pegawai yang tidak disiplin pada saat kerja harus dilakukan briefing oleh atasan agar mengingat lagi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kerja. 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 (Rifzan,2021). 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.

KESIMPULAN

Kelurahan Nagasari adalah salah satu kelurahan di kecamatan Karawang Barat, Kabupaten karawang, Jawa Barat, Indonesia. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa perilaku kerja pegawai saat bekerja dan melayani masyarakat desa nagasari serta menyelaraskan kembali visi dan misi terhadap kinerja pegawai agar dapat mewujudkan cita-cita desa nagasari. Instansi pemerintahan merupakan organisasi yang terdiri dari berbagai lembaga dengan sekumpulan sumber daya manusia yang dipilih berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugas negara demi mewujudkan kesejahteraan dan mengurangi kesenjangan hidup melalui pelayanan publik dari lembaga instansi yang ada. Guna mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia yang dimiliki dituntut untuk bekerja secara profesional. Salah satu cara untuk menilai profesionalitas dari sumber daya manusia yang bekerja didalamnya adalah dengan menilai sejauh mana faktor kepemimpinan organisasi tersebut, motivasi pegawai dan kinerjanya terhadap perilaku kerja pegawai tersebut, sehingga dapat menyelaraskan visi dan misi kerja sebuah instansi terhadap tugas pokok yang dijalankan. Perilaku kerja sangat penting, karena bagian dari fungsi seseorang yang terlibat dalam suatu tindakan yang merupakan respon atau reaksi terhadap stimulus. Sikap perilaku pegawai menentukan bagaimana kualitas pelayanan dan kinerja kelurahan dalam melaksanakan visi misi yang telah dipaparkan sebelumnya. Untuk melaksanakan hal

tersebut agar dapat terlaksana dengan baik, maka motivasi dalam perilaku bekerja perlu diperhatikan diantara para pegawai yang bekerja dan bertugas melaksanakan kewajiban yang telah ditentukan.

SARAN

Untuk peneliti selanjutnya semoga bisa meningkatkan perilaku kerja pegawai selaku masukan atau saran untuk meningkatkan kemampuan pegawai melalui analisis perilaku kerja pegawai kelurahan nagasari yang terdapat pada program kelurahan. Melihat informasi program yang kerap terjalin hendaknya lebih ditingkatkan kedisiplinan kerja. Pemimpin, hendaknya memantau, menegakan praturan serta memberikan contoh yang baik untuk para pegawai bisa lebih disiplin, giat serta efisien dan efektif dalam bekerja.

Referensi

- Salsabila, M. (2022). *Pengaruh Perilaku Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Bekasi* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Samsudin, M. (2021). Analisis Kinerja Pelayanan Publik tentang Sumber Daya Manusia dan Responsivitas Pegawai di Kantor Kelurahan Kecandran Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(2), 1028-1034.
- Bulqiyah, M. H., & Sukarno, G. (2022). Analisis Pemberdayaan Pegawai dan Kinerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai di UMKM Galeri Belva Batik Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1440-1450.
- Halimah, S. 2018. Perilaku Tenaga Kerja Wanita dalam Mengatasi Kecemasan di PJTK Citra Catur Utama Karya Ponogoro. Skripsi. <http://eprints.umpo.ac.id/4441> . Di akses tanggal 31 Juli 2019.
- Lestari, N. S., Pratama, Y., Gumilang, R., & Linaningsih, L. (2022). Pengaruh Kepribadian, Perilaku Kerja dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPS Se-Provinsi Banten. *E-Journal Studia Manajemen*, 11(2).
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Sisdiyanto, M. S. (2021). Pengaruh Transformational Leadership, Reward Dan Work Engagement Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(1), 17-28.
- Thernando M. (2018). Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square. *Jurnal Hostapility dan Manajemen Jasa*. Vol.1 No.3. Hal 563-577.