

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

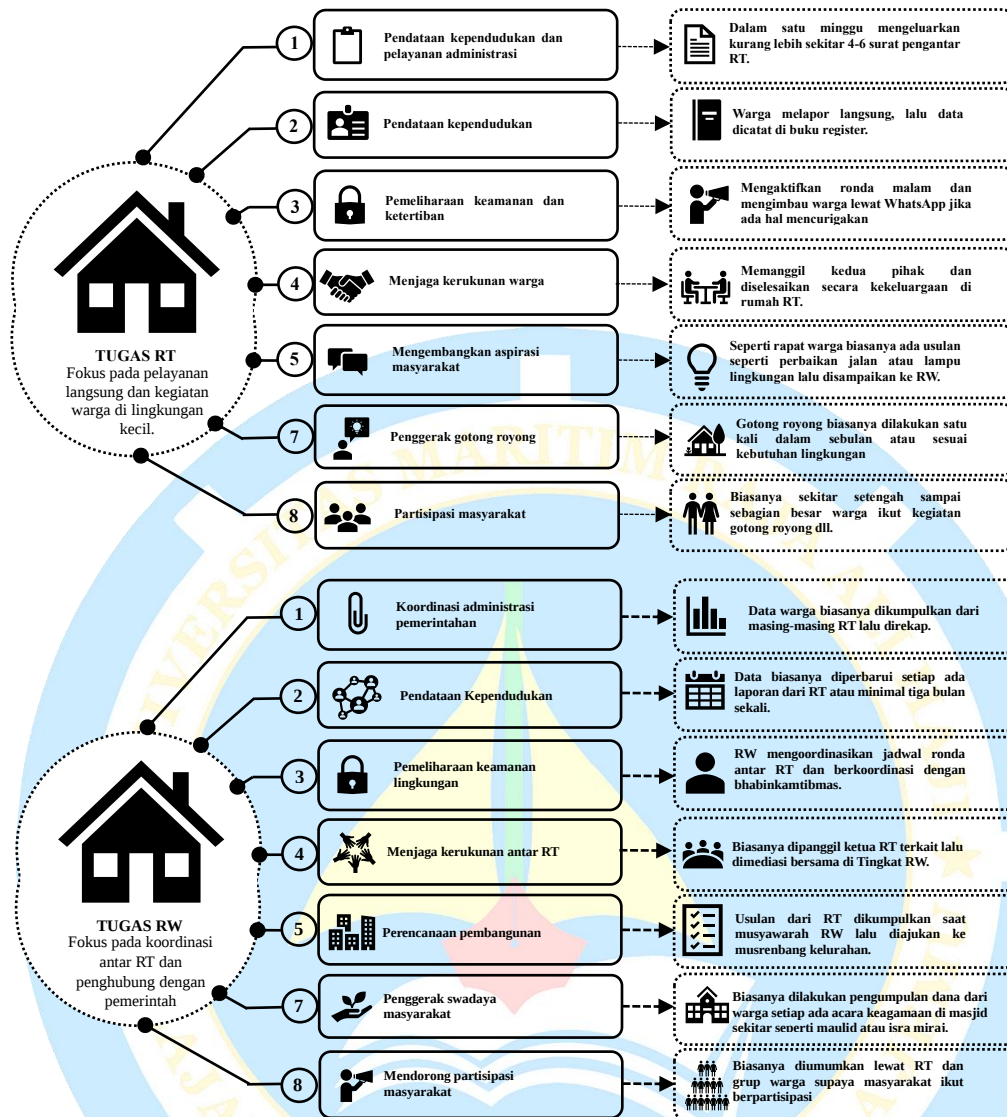
Rukun Tetangga (RT) dan Rukun Warga (RW) merupakan unit terkecil dalam struktur pemerintah di Indonesia atau biasa juga disebut sebagai perpanjangan tangan pemerintah yang berada di kelurahan yang juga ikut serta berperan penting dalam membangun kehidupan sosial, keamanan, kesejahteraan serta penghubung pemerintah dan masyarakat di tingkat lokal.

Sebagai lembaga sosial yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 18 dalam Pasal 6 ayat 1 tentang Lembaga Kemasyarakatan Desa dan Lembaga Adat Desa, Rukun Tetangga (RT) dan Rukun Warga (RW) merupakan lembaga kemasyarakatan yang dibentuk sebagai mitra kerja pemerintah kelurahan. Lembaga Kemasyarakatan merupakan lembaga yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan merupakan mitra pemerintah desa dan lurah dalam memberdayakan masyarakat. Selain itu, Lembaga Kemasyarakatan ditempatkan sebagai wadah partisipasi masyarakat, ikut serta dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan (Wira *et al.*, 2021).

Dalam Peraturan Wali Kota Tanjungpinang Nomor 3 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Rukun Warga dan Rukun Tetangga dalam Pasal 1 ayat 9 dan 10 menyebutkan yaitu: (1) Rukun Warga yang selanjutnya disingkat RW adalah bagian dari kerja Lurah dan merupakan lembaga yang dibentuk melalui musyawarah pengurus RT di wilayah kerjanya yang ditetapkan dengan Keputusan Lurah. (2)

Rukun Tetangga yang selanjutnya disingkat RT adalah lembaga yang dibentuk melalui musyawarah setempat dalam rangka pelayanan pemerintahan dan kemasyarakatan yang ditetapkan dengan Keputusan Lurah. Dijelaskan lebih lanjut dalam peraturan yang sama menuliskan tugas dan fungsi RT dan RW dalam Pasal 4 ayat (1) dan (2) dan Pasal 18 ayat (1) dan (2) yaitu: (1) RT/RW mempunyai tugas membantu Lurah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. (2) Dalam melaksanakan tugas RT/RW sebagaimana dimaksud pada ayat (1) RT/RW melaksanakan fungsi: a. Pendataan kependudukan dan pelayanan administrasi pemerintahan lainnya; b. Pemeliharaan keamanan, ketertiban, dan kerukunan hidup antarwarga; c. Pembuatan gagasan dalam pelaksanaan pembangunan dengan mengembangkan aspirasi dan swadaya murni masyarakat; dan d. Penggerak swadaya gotong royong dan partisipasi masyarakat.

Berdasarkan ketentuan tersebut, tugas dan fungsi Rukun Tetangga (RT) dan Rukun Warga (RW) menunjukkan peran strategis sebagai unsur kemasyarakatan yang membantu lurah dalam penyelenggaraan pemerintahan serta pelayanan kepada masyarakat di tingkat lingkungan. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pelaksanaan tugas dan fungsi RT dan RW di lapangan, maka uraian tugas didapatkan dari hasil wawancara pada RT dan RW pada salah satu kelurahan tersebut disajikan dalam grafis berikut.



Sumber: Wawancara Pra-survei, (2026)

Gambar 1. 1
Grafis Tugas RT dan RW

Berdasarkan pada Gambar 1.1, meskipun RT dan RW memiliki tugas dan fungsi yang berbeda, keduanya merupakan bagian dari lembaga kemasyarakatan yang memiliki tujuan yang sama, yaitu membantu penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat di tingkat lingkungan. Selain itu, RT dan RW berada dalam satu struktur organisasi yang saling berkoordinasi dalam pelaksanaan tugas kemasyarakatan. Oleh karena itu, penelitian ini menggabungkan pengurus RT

dan RW sebagai satu objek penelitian karena variabel yang diteliti, yaitu partisipasi organisasi, motivasi kerja, dukungan pemimpin, dan peningkatan kinerja, dapat dialami oleh kedua kelompok responden tersebut dalam menjalankan perannya sebagai pengurus lingkungan.

Menjadi RT dan RW juga memiliki kriteria dan syarat tertentu untuk pembentukan dan kepengurusannya, seperti minimal pendidikan, batas usia tertentu dan syarat-syarat lainnya serta menandatangani formulir pendaftaran sebagaimana diatur dalam peraturan yang sama untuk RW pada Pasal 9 dan untuk RT pada Pasal 23. Dalam peraturan ini juga memuat hak dan kewajiban dari seorang RW dan RT dalam Pasal 32 ayat 1 dan 2 yaitu: (1) RW dan RT berhak memberikan pendapat dan/atau saran kepada Pemerintah Daerah atas pelaksanaan pemerintahan, perencanaan dan pelaksanaan pembangunan serta kemasyarakatan. (2) RW dan RT berkewajiban untuk: a. memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia; b. menaati seluruh peraturan perundang-undangan; c. menjaga etika dan norma dalam kehidupan bermasyarakat; dan d. membantu Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Dalam Peraturan ini juga turut serta menjelaskan sumber pendanaan yang diterima RW dan RT dalam pasal 38.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Bagian Pemerintahan Kota Tanjungpinang, kinerja RT dan RW secara umum dinilai telah berjalan cukup baik dengan capaian pada kisaran 72-75%. Penilaian tersebut terutama didasarkan pada

kemampuan RT dan RW dalam menjalankan perannya sebagai pembantu pemerintah kelurahan dan kecamatan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan, pelayanan administrasi, serta pemeliharaan ketertiban dan kerukunan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Capaian kinerja ini menunjukkan bahwa secara normatif fungsi RT dan RW telah dilaksanakan, meskipun belum sepenuhnya optimal.

Namun demikian, masih terdapat sekitar 25% permasalahan kinerja yang dipandang sebagai dinamika wajar dalam sistem pemerintahan tingkat lokal. Permasalahan tersebut terutama berkaitan dengan aspek administratif dan kebijakan yang bersifat dinamis serta mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Ketidakseimbangan beban kerja antarwilayah RT dan RW turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas, sehingga berpotensi menimbulkan konflik horizontal dan menurunkan kualitas koordinasi dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan dan kemasyarakatan di tingkat lingkungan. (Wawancara dengan perwakilan Pemerintah Kota Tanjungpinang, 23 Desember 2025)

Meskipun Peraturan Wali Kota Tanjungpinang Nomor 3 Tahun 2024 telah mengatur secara komprehensif mengenai kedudukan, tugas, fungsi, hak, kewajiban, serta sumber pendanaan RT dan RW, implementasi kebijakan tersebut di lapangan masih menghadapi sejumlah tantangan. Hasil wawancara dengan pihak Bagian Pemerintahan Kota Tanjungpinang menunjukkan bahwa permasalahan insentif menjadi salah satu faktor dominan yang memengaruhi kinerja RT dan RW. Besaran insentif yang diterima RT dan RW saat ini ditetapkan sebesar Rp 600.000 per bulan, yang disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah. Namun demikian, besaran

tersebut dinilai belum sepenuhnya proporsional apabila dikaitkan dengan perbedaan beban tugas dan tanggung jawab antarwilayah, yang dipengaruhi oleh variasi jumlah penduduk, luas wilayah kerja, serta kompleksitas permasalahan sosial dan administratif yang dihadapi masing-masing RT dan RW.

Berdasarkan hasil evaluasi Pemerintah Kota Tanjungpinang, masih ditemukan ketimpangan beban kerja antarwilayah RT dan RW, di mana terdapat RT yang hanya melayani sekitar 8 kepala keluarga, sementara RT lainnya menangani lebih dari 1.000 kepala keluarga. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan tanggung jawab yang berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan, terutama apabila tidak diimbangi dengan sistem insentif yang proporsional. Akibatnya, efektivitas pelaksanaan tugas dan koordinasi antarpengurus RT/RW dapat terganggu, sehingga diperlukan penataan kelembagaan dan klasifikasi wilayah yang lebih sesuai dengan beban kerja masing-masing RT dan RW (Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tanjungpinang, 2025).

Sejalan dengan temuan tersebut, Pemerintah Kota Tanjungpinang tengah merumuskan Rancangan Peraturan Wali Kota Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Rukun Warga, Rukun Tetangga, dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat sebagai upaya penyempurnaan kebijakan yang telah ada. Dalam rancangan peraturan tersebut, insentif tidak lagi diposisikan semata-mata sebagai honorarium, tetapi juga sebagai bentuk dukungan operasional, penghargaan atas pengabdian, serta instrumen motivasi kerja bagi RT dan RW. Penetapan besaran insentif tetap mengacu pada Standar Satuan Harga dan kemampuan Anggaran Pendapatan dan

Belanja Daerah (APBD), serta dilengkapi dengan bantuan dari Pemerintah Provinsi yang diatur melalui Peraturan Gubernur. Selain itu, rancangan peraturan ini juga mengakomodasi hasil evaluasi tahunan yang dilakukan oleh Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD), khususnya terkait dampak insentif terhadap kinerja RT dan RW. Sebagai respons atas ketimpangan beban kerja, pemerintah daerah merencanakan kebijakan penataan wilayah melalui penggabungan dan penyesuaian ruang lingkup RT dan RW tanpa menambah maupun mengurangi jumlah kelembagaan, dengan tujuan menciptakan pemerataan beban tugas, mengurangi potensi konflik, serta meningkatkan efektivitas kinerja RT dan RW di masa mendatang.

Kondisi tersebut diperkuat dengan diterbitkannya Keputusan Wali Kota Tanjungpinang Nomor 432 Tahun 2025 tentang Belanja Uang dan Operasional yang Diberikan kepada Kelurahan, Lembaga Pemberdayaan Masyarakat, Rukun Tetangga, dan Rukun Warga Tahun Anggaran 2025. Keputusan ini menegaskan komitmen pemerintah daerah dalam memberikan dukungan keuangan kepada RT dan RW sebagai unsur pelaksana pelayanan kemasyarakatan di tingkat kelurahan. Bantuan yang diberikan tidak hanya berupa insentif, tetapi juga dimaksudkan sebagai dukungan operasional untuk menunjang pelaksanaan tugas-tugas sosial, administrasi, dan pemberdayaan masyarakat.

Purwatmini *et al.*, (2020) dalam penelitiannya menegaskan bahwa peran ketua RW yang mampu bertindak sebagai *servant leader* sangat menentukan keberhasilan program kerja tingkat lingkungan. Pemimpin yang komunikatif dan partisipatif terbukti dapat mendorong kolaborasi antarpengurus, sehingga kegiatan

lingkungan dapat terlaksana dengan lebih efektif. Di sisi lain, Hariyanto *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa dalam konteks otonomi daerah, RT dan RW tidak lagi hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai aktor pembangunan sosial yang membutuhkan kapasitas organisasi dan kemampuan komunikasi yang baik.

Untuk melihat bagaimana kondisi kelembagaan di wilayah tersebut dibandingkan dengan kelurahan lainnya, berikut disajikan data jumlah RT dan RW pada masing-masing kelurahan di Kecamatan Tanjungpinang Kota:

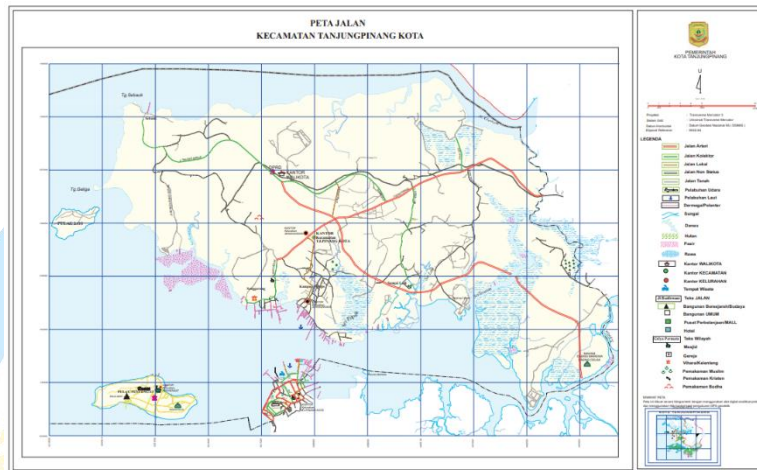
Tabel 1. 1
Jumlah RT dan RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota

Kelurahan	Jumlah RT dan RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota	
	RW	RT
Kampung Bugis	6	19
Penyengat	5	11
Tanjungpinang Kota	10	24
Senggarang	7	16
Total	28	70

Sumber: (opendata.tanjungpinangkota.go.id, 2025)

Tabel 1.1 menyajikan distribusi jumlah Rukun Warga (RW) dan Rukun Tetangga (RT) pada tiap kelurahan di Kecamatan Tanjungpinang Kota. Berdasarkan data dalam tabel, Kelurahan Tanjungpinang Kota memiliki jumlah RW dan RT terbanyak dengan 10 RW dan 24 RT, diikuti oleh Kampung Bugis 6 RW, 19 RT, Senggarang 7 RW, 16 RT dan Penyengat 5 RW, 11 RT. Secara keseluruhan tercatat total 28 RW dan 70 RT di Kecamatan Tanjungpinang Kota. Informasi ini penting untuk memahami sebaran struktur organisasi masyarakat di tingkat kelurahan dan implikasinya terhadap beban koordinasi, cakupan pelayanan sosial, serta kebutuhan sumber daya untuk pengelolaan wilayah.

Selain melihat jumlah RT dan RW pada tiap kelurahan, pemahaman mengenai kondisi geografis wilayah juga diperlukan untuk memperjelas konteks penelitian. Oleh karena itu, berikut ditampilkan peta wilayah Kecamatan Tanjungpinang Kota sebagai salah satu bagian dari Kota Tanjungpinang:



Sumber: (Data Kecamatan Tanjungpinang Kota, 2026)

Gambar 1. 2
Peta Wilayah Kecamatan Tanjungpinang Kota

Gambar 1.2 menampilkan peta wilayah Kecamatan Tanjungpinang Kota yang menjadi objek wilayah penelitian. Peta ini memberikan konteks spasial dengan memperlihatkan batas wilayah administrasi, pola permukiman, serta kondisi geografis setempat yang berguna untuk mendukung interpretasi data pada tabel. Meskipun Kecamatan Tanjungpinang Kota memiliki jumlah 70 RT dan 28 RW, jumlah tersebut bukan yang tertinggi dibandingkan kecamatan lainnya di Kota Tanjungpinang. Peta ini digunakan semata-mata untuk memberikan gambaran lokasi penelitian dan karakteristik fisik wilayah Kecamatan Tanjungpinang Kota.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu Ketua Forum RT & RW, diperoleh gambaran bahwa secara umum RT dan RW “sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik”, namun masih terdapat sejumlah persoalan

yang memengaruhi kualitas kinerja mereka. Dari sisi partisipasi organisasi, tingkat keaktifan RT/RW dinilai “lumayan aktif”, terutama dalam rapat forum dan kegiatan gotong royong. Namun demikian, masih terdapat beberapa RT/RW yang jarang hadir. Penyebab utama ketidakhadiran tersebut adalah faktor pekerjaan, karena sebagian pengurus memiliki pekerjaan tetap sehingga sulit mengikuti kegiatan pada hari kerja. Ketua forum menyampaikan bahwa “karena dia sibuk bekerja, jadi agak sulit untuk hadir,” yang menunjukkan bahwa beban pekerjaan menjadi hambatan utama dalam partisipasi organisasi.

Selain itu, beberapa pengurus RT/RW yang sudah berada pada usia lanjut dinilai tidak menjadi hambatan signifikan, karena menurut ketua forum, “usia hanyalah angka”. Namun, faktor pekerjaan tetap terbukti paling dominan memengaruhi tingkat partisipasi pengurus. Menanggapi kondisi tersebut, forum telah melakukan berbagai strategi untuk meningkatkan partisipasi, seperti mengadakan kegiatan pada hari libur agar pengurus yang bekerja dapat hadir. Upaya ini menunjukkan adanya kebutuhan pengaturan waktu dan beban kerja agar partisipasi pengurus dapat ditingkatkan.

Dari aspek motivasi kerja, hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi pengurus RT/RW dalam menjalankan tugasnya secara umum masih didasarkan pada kesadaran pribadi dan semangat pengabdian kepada masyarakat. Ketua forum menyampaikan bahwa para pengurus menyadari perannya sebagai “ujung tombak pemerintah” dan “perpanjangan tangan pemerintah” di tingkat lingkungan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab

dan pengabdian sosial, masih menjadi faktor utama yang mendorong kinerja RT/RW.

Namun demikian, motivasi kerja tersebut belum sepenuhnya didukung oleh sistem pembinaan dan penghargaan yang terstruktur. Besaran insentif yang relatif sama antarwilayah, meskipun memiliki beban kerja yang berbeda, turut memengaruhi persepsi keadilan dan semangat kerja sebagian pengurus. Selain itu, kesibukan pekerjaan tetap yang dimiliki beberapa pengurus juga berdampak pada tingkat keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan internal, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti dukungan kebijakan, insentif, serta pengaturan beban kerja.

Sementara itu, dukungan pimpinan juga memainkan peran penting dalam kinerja RT/RW. Ketua forum menyampaikan bahwa pihak kelurahan dan kecamatan memberikan dukungan berupa fasilitas rapat, gedung, serta bantuan konsumsi ketika forum mengadakan kegiatan. Dukungan ini dinilai cukup membantu kelancaran aktivitas organisasi. Namun, dari sisi motivasi, Ketua Forum RT/RW memberikan dorongan sederhana kepada para pengurus, seperti pengingat bahwa mereka adalah “ujung tombak pemerintah” dan “perpanjangan tangan pemerintah” di tingkat masyarakat. Pernyataan ini menunjukkan bahwa motivasi internal masih mengandalkan semangat pribadi pengurus, sehingga aspek dukungan pimpinan tetap perlu diperkuat melalui pembinaan yang lebih terstruktur.

Meskipun secara umum kinerja RT/RW dinilai “sudah lumayan baik”, terdapat hambatan yang menyebabkan kinerja belum optimal. Hambatan utama,

sebagaimana disampaikan ketua forum, adalah kesibukan pekerjaan pengurus yang menyebabkan mereka sulit hadir dalam kegiatan organisasi. Meskipun hanya sebagian kecil yang terikat pekerjaan tetap, dampaknya cukup signifikan terhadap kelancaran koordinasi dan pelaksanaan kegiatan. RT/RW telah merencanakan kegiatan penguatan hubungan antar pengurus, seperti rencana “kumpul bersama atau *refreshing*” pada akhir tahun, namun secara struktural belum terdapat program peningkatan kapasitas yang berkelanjutan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Merani *et al.*, (2025) yang menunjukkan bahwa partisipasi dalam organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karena mampu meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, serta keterlibatan dalam pelaksanaan program kerja, meskipun keterbatasan waktu dan beban pekerjaan utama sering menjadi faktor penghambat partisipasi anggota. Hal ini diperkuat oleh Simamarta *et al.*, (2025) yang menemukan bahwa partisipasi anggota yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, namun sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, pembagian waktu, serta keseimbangan antara pekerjaan utama dan peran dalam organisasi. Selain itu, Goni *et al.*, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur, terutama motivasi intrinsik seperti tanggung jawab dan pengabdian, yang akan lebih optimal apabila didukung faktor ekstrinsik seperti insentif, penghargaan, serta pembinaan berkelanjutan, sebagaimana juga ditegaskan oleh Hamdani dan Dwijayanti (2025) bahwa sistem penghargaan dan keadilan dalam pemberian insentif berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan komitmen aparatur. Di sisi lain, Fadila *et al.*, (2025) mengungkapkan bahwa dukungan

pimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparatur lingkungan melalui penyediaan fasilitas, pembinaan, dan motivasi yang berkelanjutan, namun dukungan yang hanya bersifat administratif belum mampu meningkatkan kinerja secara optimal, sementara Umri dan Sukriadi (2024) menyoroti bahwa keterbatasan waktu akibat pekerjaan utama menjadi faktor penghambat kinerja dan partisipasi organisasi. Dengan demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa partisipasi dan motivasi pengurus RT/RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota tergolong cukup baik, namun masih terdapat kendala pada pengelolaan waktu, beban kerja, sistem penghargaan, serta dukungan pimpinan yang belum optimal, sehingga diperlukan penyesuaian kebijakan, penguatan pembinaan, dan pengaturan kegiatan yang lebih fleksibel agar keterlibatan pengurus dapat meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Melihat fenomena tersebut, sangat jelas bahwa peningkatan kinerja RT/RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota perlu dianalisis lebih lanjut dari aspek: tingkat partisipasi organisasi, motivasi kerja, dan dukungan pimpinan. Penelitian ini secara khusus mengukur variabel-variabel internal pengurus RT/RW tanpa melibatkan warga sebagai responden yang dilakukan di Kecamatan Tanjungpinang Kota yang memiliki karakteristik sosial ekonomi dan geografis yang unik sebagai wilayah pesisir dengan tingkat partisipasi sosial tinggi dan kebutuhan koordinasi lintas wilayah. Sedangkan penelitian sebelumnya lebih banyak menilai kinerja RT/RW berdasarkan kepuasan warga, sehingga evaluasi lebih berfokus pada pelayanan publik tetapi tidak menyentuh persoalan internal organisasi yang kebanyakan dilakukan di kota-kota besar. Dengan demikian, penelitian ini memberikan

perspektif baru yang lebih menekankan pada kapasitas kelembagaan dan faktor organisasi internal yang memengaruhi kinerja RT/RW.

Penelitian mengenai pengurus RT/RW penting dilakukan karena RT/RW merupakan ujung tombak pelayanan masyarakat yang berperan dalam membantu penyelenggaraan pemerintahan di tingkat lingkungan. Keberhasilan pelaksanaan tugas RT/RW sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), peningkatan kinerja merupakan salah satu tujuan utama yang dipengaruhi oleh berbagai faktor perilaku organisasi dan faktor individu, seperti partisipasi organisasi, motivasi kerja, dan dukungan pemimpin. Partisipasi organisasi mencerminkan keterlibatan individu dalam organisasi, motivasi kerja menunjukkan dorongan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas, sedangkan dukungan pemimpin menggambarkan peran pemimpin dalam membantu dan memfasilitasi anggotanya. Urgensi penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniadi *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa RT/RW merupakan ujung tombak pemerintah dalam pendataan dan pelayanan masyarakat sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja RT/RW agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu, penelitian Yolanda *et al.*, (2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terus berkembang seiring dengan perkembangan penelitian, sehingga masih diperlukan pengujian terhadap berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh partisipasi organisasi, motivasi kerja, dan dukungan pemimpin terhadap peningkatan kinerja pengurus RT/RW sehingga dapat memberikan kontribusi bagi

pengembangan ilmu MSDM, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pada organisasi kemasyarakatan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa fenomena kinerja aparatur RT/RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial dan manajerial. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis **“Pengaruh Partisipasi Organisasi, Motivasi Kerja, Dukungan Pemimpin terhadap Peningkatan Kinerja Rukun Tetangga/Rukun Warga di Kecamatan Tanjungpinang Kota”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan konseptual dan empiris yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi aparatur RT/RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota antara lain:

1. Pengurus RT/RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota memiliki tingkat partisipasi organisasi yang cukup baik, namun masih terdapat beberapa pengurus yang kurang aktif dalam menghadiri rapat dan kegiatan organisasi karena kesibukan pekerjaan utama, sehingga berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi.
2. Motivasi kerja pengurus RT/RW secara umum didorong oleh rasa tanggung jawab dan pengabdian kepada masyarakat, namun masih terdapat kendala berupa keterbatasan insentif, perbedaan beban kerja antarwilayah, serta belum optimalnya sistem penghargaan yang dapat memengaruhi semangat kerja pengurus RT/RW.

3. Dukungan pemimpin kepada pengurus RT/RW telah diberikan dalam bentuk fasilitas dan koordinasi kegiatan, namun pembinaan, motivasi, serta dukungan yang berkelanjutan masih perlu ditingkatkan agar mampu mendorong peningkatan kinerja pengurus RT/RW secara lebih optimal.
4. Belum banyak penelitian empiris yang secara spesifik mengkaji pengaruh partisipasi organisasi, motivasi kerja, dan dukungan pemimpin terhadap peningkatan kinerja pengurus RT/RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini harus dibatasi agar lebih berfokus dan topik yang dibahas tidak terlalu luas. Berikut adalah beberapa pembatasan masalah yang diterapkan dalam penelitian ini:

1. Penelitian difokuskan pada aparatur Rukun Tetangga (RT) dan Rukun Warga (RW) di Kecamatan Tanjungpinang Kota.
2. Variabel bebas (independen) yang diteliti meliputi:
 - 1) Partisipasi Organisasi (X_1), yaitu keterlibatan aktif aparatur dalam kegiatan organisasi musyawarah dan pertemuan koordinatif antarpengurus.
 - 2) Motivasi Kerja (X_2), yaitu dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat aparatur dalam melaksanakan tugas serta menentukan tingkat usaha dan kualitas kinerja.
 - 3) Dukungan Pemimpin (X_3), yaitu tingkat dukungan, arahan, dan pembinaan yang diberikan oleh pemimpin kepada aparatur RT/RW.

3. Variabel terikat (dependen) adalah Peningkatan Kinerja (Y), yang menggambarkan peningkatan kinerja aparatur RT/RW dalam menjalankan fungsi pelayanan publik, koordinasi sosial, dan administrasi pemerintahan lokal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei menggunakan kuesioner.
4. Data yang digunakan adalah data primer dari responden dan data sekunder dari instansi terkait.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Partisipasi Organisasi berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja RT/RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja aparatur RT/RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota?
3. Apakah Dukungan Pemimpin berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja aparatur RT/RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota?
4. Apakah Partisipasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Dukungan Pemimpin secara simultan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja aparatur RT/RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh partisipasi organisasi terhadap peningkatan kinerja aparatur RT/RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota.

2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap peningkatan kinerja aparatur RT/RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota.
3. Untuk menganalisis pengaruh Dukungan Pemimpin terhadap peningkatan kinerja aparatur RT/RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota.
4. Untuk menganalisis pengaruh simultan antara ketiga variabel bebas terhadap peningkatan kinerja aparatur RT/RW di Kecamatan Tanjungpinang Kota.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor sosial dan perilaku organisasi yang memengaruhi kinerja aparatur di tingkat kecamatan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah Kecamatan Tanjungpinang Kota dan Pemerintah Kota Tanjungpinang dalam merumuskan strategi pembinaan dan penguatan kapasitas aparatur RT/RW.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang berminat melakukan studi lanjutan di bidang manajemen publik atau pemberdayaan aparatur lokal, baik dalam lingkup RT/RW, kelurahan, kecamatan maupun kelurahan/desa. Temuan penelitian ini juga dapat

dijadikan dasar untuk mengembangkan model konseptual baru terkait kinerja aparaturnya berbasis partisipasi dan komunikasi sosial.

1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika ini dimaksudkan untuk memberikan pembaca pandangan yang jelas dan terorganisir tentang tulisan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah deskripsi luas dari setiap bab:

BAB I : PENDAHULUAN

Latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab kedua menjelaskan faktor-faktor yang mendorong penelitian ini, termasuk ide-ide ilmiah yang berhubungan dengan isu-isu yang sedang diselidiki, temuan studi sebelumnya, dan hipotesis penelitian yang melukiskan gambaran yang akan dievaluasi.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, metode penentuan populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, dan metode analisis data dibahas dalam bab ketiga.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari responden, termasuk gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden serta hasil pengujian pengolahan data pengaruh partisipasi organisasi, motivasi kerja, dan dukungan pemimpin terhadap peningkatan kinerja

Rukun Tetangga/Rukun Warga. Selain itu, bab ini juga memuat pembahasan yang dilakukan dengan mengaitkan hasil penelitian pada teori-teori penelitian terdahulu.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian yang menjawab rumusan masalah, serta saran yang dapat diberikan kepada pihak terkait maupun kepada peneliti selanjutnya.

