
**MOTIVASI KERJA APARAT PEMERINTAH DESA BUNTUNA KECAMATAN
BAOLAN KABUPATEN TOLITOLI****Oleh****Ayu Lestari****Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik****Universitas Madako****Email: ayu.al254@gmail.com****Abstract**

This study aims to determine the level of work motivation of the Village Government Apparatus and to determine what factors influence the work motivation of the Village Government Apparatus. This research was conducted in Buntuna Village, Baolan District, Tolitoli Regency. This study uses a descriptive research method with a qualitative approach using the motivation theory of Herzberg Dalam Hasibuan (2006: 186) with indicators as measuring tools that become the contents of the results of observations, interviews, and documentation, which include conditions of the work environment, salaries and benefits, policies organization, relationships with colleagues, job security, quality of supervision. The results of the study prove that the hygiene (extrinsic) factor in increasing the work motivation of village officials is not optimal, this can be seen from the Conditions of the Work Environment, Salaries and Benefits, Organizational Policies, relationships with colleagues, job security, quality of supervision. even though the organization's policy in determining the arrival time for office hours is still often late, the village officials are ready to serve the community outside working hours (nights). And the motivator (intrinsic) factor in increasing the work motivation of village officials is optimal, this can be seen from . the work itself, responsibilities, achievements, recognition, and opportunities for advancement.

Keywords: Motivation & Work.**PENDAHULUAN**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak organisasi bila menginginkan setiap anggota dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi seseorang akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi diartikan juga sebagai kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang

untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Aparat Desa merupakan Sumber Daya Aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, Aparat Desa dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa disebutkan : (1) Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui

dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. (2) Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. (3) Pemerintahan desa diselenggarakan oleh pemerintah desa. (4) Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain, dan dibantu Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. (5) Perangkat Desa terdiri dari Sekretariat Desa, Unsur Pelaksana Perwilayahan, dan unsur Pelaksana Teknis. (6) Sekretariat Desa dipimpin oleh sekretaris desa dibantu oleh unsur staf sekretariat yang bertugas membantu kepada desa dalam bidang administrasi pemerintahan. Sekretariat Desa paling banyak terdiri atas tiga bidang urusan. (7) Pelaksana Teknis merupakan unsur pembantu kepala desa sebagai pelaksana tugas operasional. Pelaksana Teknis paling banyak terdiri atas tiga seksi. (8) Pelaksana kewilayahan merupakan unsur pembantu kepala desa sebagai satuan tugas kewilayahan. Jumlah pelaksana kewilayahan ditentukan secara proporsional antara pelaksana kewilayahan yang dibutuhkan dan kemampuan keuangan desa.

Kedudukan dan peranan Aparat Pemerintah Desa di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi. Oleh karena itu, penyelenggaraan Aparat Desa memerlukan orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna.

Menurut amanat UU. No.6 Tahun 2014, Aparat Pemerintah Desa (Kepala Desa dan Perangkat Desa) dalam menjalankan tugas dan jabatannya tersebut memperoleh insentif

(penghasilan tetap dan tunjangan), sebagaimana disebutkan dalam pasal 66 : (1) Kepala Desa dan Perangkat Desa memperoleh penghasilan tetap, yang bersumber dari dana perimbangan dalam APBN yang diterima oleh kabupaten/kota dan ditetapkan dalam APBD kabupaten/kota, yaitu berupa Alokasi Dana Desa atau ADD; (2) Selain penghasilan tetap, Kepala Desa dan Perangkat Desa menerima tunjangan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APB-Desa); (3) Selain penghasilan tetap dan tunjangan, Kepala Desa dan Perangkat Desa memperoleh jaminan kesehatan dan dapat memperoleh penerimaan lainnya yang sah. Melihat pentingnya Aparat Desa dalam organisasi pemerintahan, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi Aparat Desa akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah Aparat Desa tidak mempunyai semangat bekerja, motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan semua Aparat Desa mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Hal itu dapat ditunjukkan dengan beberapa perilaku aparat desa di dalam menjalankan tugas, seperti : (1) Para aparat perangkat desa, belum terkonsentrasi penuh menjalankan tugas/jabatan. Para perangkat desa sering tidak hadir di kantor pada hari kerja; dan kalau mereka hadir di kantor desa selalu datang terlambat dan tidak *full-time* bekerja sesuai jam kerja. Alasan utama para perangkat desa adalah karena mereka masih harus menjalankan pekerjaan/aktivitas lain untuk mendapatkan penghasilan seperti bertani, berdagang/berjualan di pasar, dan pekerjaan/usaha lainnya sesuai profesi mereka. Menurut para aparat pemerintah desa bahwa penghasilan yang diperoleh sebagai aparat desa masih kecil/sedikit dan tidak cukup untuk membiayai kebutuhan hidup anggota keluarga. (2) Motivasi aparat pemerintah desa untuk mencapai prestasi atau berprestasi yang

tinggi, untuk mendapat pengakuan atas hasil kerja/prestasi, untuk memperoleh tugas yang tanggung jawabnya lebih besar, dan untuk memperoleh kemajuan atau berkembang ada indikasi masih kurang/rendah. Para perangkat desa masih melaksanakan tugas/jabatan mereka seadanya (tidak suka bekerja keras, berinisiatif, dan berprestasi), dan tidak tepat waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan terutama dalam pelayanan kepada masyarakat. Bahwa kurangnya motivasi kerja Aparat Pemerintah Desa sehingga tidak dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari adanya keluhan-keluhan masyarakat akan hasil kerja mereka yang lambat dalam melayani masyarakat. Misalnya adanya Aparat Desa yang sering menunda-nunda pekerjaan, fasilitas penunjang yang masih kurang dan tidak jarang masyarakat mendapati kantor Desa masih kosong di waktu jam kerja.

Mencermati teori Motivasi dari Herzberg Dalam Hasibuan (2006:186) Motivasi kerja pemerintah sangat dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu

- 1) *factor hygiene* (ekstrinsik) adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor hygiene mempertahankan tingkat motivasi kerja pemerintah, jika faktor tersebut diberikan secara tepat. Jika faktor tersebut diberikan secara tidak tepat akan berdampak pada menurunnya semangat dan hasil kerja pemerintah. Faktor hygiene antara lain: Kondisi lingkungan kerja, Gaji dan tunjangan, Kebijakan Organisasi, Hubungan dengan rekan kerja, Keamanan kerja, Kualitas Supervisi
- 2) *Factor motivator* (Intrinsik) adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, merupakan faktor penting yang mampu memberikan dorongan atau motivasi kerja dalam diri seseorang yang berdampak pada hasil

pekerjaannya. Faktor motivator antara lain: Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Prestasi, Pengakuan, Peluang Untuk Maju.

Uraian Rumusan Masalah

Bagaimana Motivasi Kerja Aparat Pemerintah Desa Buntuna Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli?

LANDASAN TEORI

Motivasi diartikan juga sebagai kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006: 219) “bahwa motivasi adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi dari Herzberg Dalam Hasibuan (2006:186) Motivasi kerja pemerintah sangat dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu

factor hygiene (ekstrinsik) adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor hygiene mempertahankan tingkat motivasi kerja pemerintah, jika faktor tersebut diberikan secara tepat. Jika faktor tersebut diberikan secara tidak tepat akan berdampak pada menurunnya semangat dan hasil kerja pemerintah. Faktor hygiene antara lain: Kondisi lingkungan kerja, Gaji dan tunjangan, Kebijakan Organisasi, Hubungan dengan rekan kerja, Keamanan kerja, Kualitas Supervisi

Factor motivator (Intrinsik) adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, merupakan faktor penting yang mampu memberikan dorongan atau motivasi kerja dalam diri seseorang yang berdampak

pada hasil pekerjaanya. Faktor motivator antara lain: Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Prestasi, Pengakuan, Peluang Untuk Maju.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini berusaha memecahkan masalah dengan menggambarkan problematika yang terjadi. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa peneliti ingin memahami, mengkaji secara mendalam serta memaparkannya dalam tulisan ini mengenai motivasi pegawai Karena tujuan tersebut, maka relevan jika penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sugiyono (dalam pasolong 2016:161) kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meliti pada kondisi objek alamiah, sebagai lawannya eksperimen, dimana peneliti adalah instrument kunci.

Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk lebih mempersempit ruang lingkup dalam pembahasan dan sekaligus untuk mempertajam fenomena sosial yang ingin dikaji dan diamati. Disamping itu lokasi penelitian akan memperhatikan berbagai keterbatasan daya jangkau peneliti yang meliputi waktu, biaya, dan daya yang dimiliki peneliti.

Dengan berbagai pertimbangan tersebut, maka penulis mengambil lokasi penelitian di Desa Buntuna Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli mulai dari 25 Mei sampai dengan 25 Juli 2020, dengan jumlah informan sebanyak 7 orang. Dalam penelitian ini peneliti memakai teknik pengumpulan data sebagai berikut : pengamatan, wawancara, dokumentasi.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. *factor hygiene* (ekstrinsik) kondisi lingkungan kerja, gaji dan tunjangan, kebijakan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, kualitas supervisi.

2. *Factor motivator* (Intrinsik) pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peluang untuk maju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian ini merupakan pemaparan data dan informasi yang peneliti dapatkan dari lapangan yang kemudian disesuaikan dengan grand theory yang peneliti gunakan dalam penelitian ini. Grand theory yang digunakan adalah teori menurut Herzberg (Hasibuan : 2006:186).

1. *Factor hygiene* (ekstrinsik)

Factor hygiene (ekstrinsik) adalah motivasi yang bersumber dari luar diri. Faktor hygiene (ekstrinsik) antara lain :

- a. Kondisi Lingkungan Kerja

Berdasarkan pendapat dari Informan yang peneliti lakukan, peneliti dapat mengenalisa bahwa kondisi lingkungan kerja di kantor desa Buntuna sudah cukup cukup aman dan nyaman sehingga membuat suasana kerja menjadi kondusif dan juga ditunjang dengan hubungan kerja yang harmonis.

- b. Gaji dan Tunjangan

Berdasarkan pendapat dari Informan yang peneliti lakukan, peneliti dapat mengenalisa bahwa peran pemerintah daerah dalam mengatur anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) khususnya besaran gaji dan tunjangan para aparat desa sesuai dengan kondisi perekonomian daerah dan juga mengacu kepada aturan-aturan sebelumnya. Kondisi tersebut membuat sebagian aparat mendapatkan tunjangan yang relatif kecil, sehingga membuat sebagian aparat pemerintah mencari penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhannya. Membuat belum mampu mendorong semangat kerja mereka untuk melakukan pelayanan secara maksimal.

- c. Kebijakan Organisasi

Berdasarkan pendapat dari para Informan diatas peneliti dapat mengenalisa bahwa faktor hygiene(ekstinsik) dalam meningkatkan motivasi kerja aparat desa sudah berjalan dengan baik, walaupun ketetapan waktu datang

jam kantornya masih sering terlambat namun para aparat Desa siap melayani masyarakat di luar jam kerja (malam hari). Untuk itu, peran dari kepala desa sangat diperlukan dalam meningkatkan motivasi aparatnya sehingga menciptakan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

d. Hubungan kerja (Relasi)

Berdasarkan pendapat dari para Informan diatas peneliti dapat mengenalisa bahwa dalam proses peningkatan kinerja, hubungan kerja adalah faktor yang sangat mempengaruhi karena kinerja yang efektif akan terselenggara dengan baik apabila kondisi lingkungan kerja juga baik. Dalam hal ini hubungan kerja di kantor desa buntuna baik, relasi yang dibangun antara sesama aparat desanya terjalin dengan baik komunikasi atasan dan bawahan terjalin dengan baik.

e. Keamanan Kerja

Berdasarkan pendapat dari Informan yang peneliti lakukan, peneliti dapat mengenalisa bahwa keamanan dan kenyamanan kerja adalah hal yang selalu dibutuhkan oleh setiap individu dalam melakukan proses kerja hal ini guna mencapai tujuan yang di inginkan, yang dalam hal ini adalah peningkatan motivasi kerja aparat desa buntuna sudah baik, dari kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

f. Kualitas Supervisi

Berdasarkan pendapat dari Informan yang peneliti lakukan, peneliti dapat mengenalisa bahwa kualitas suversivi yang mana dalam hal ini pengawasan badan permusyawaratan desa (BPD) sudah sangat baik. Karena badan permusyawaratan desa (BPD) mampu menempatkan dirinya sebagai pelaku peran pengawasan dan penyalur aspirasi serta keluhan dari masyarakat terhadap kinerja kepala desa sehingga membuat hubungan anantara masyarakat dengan kepala desa menjadi harmonis.

2. *Factor motivator* (Intrinsik)

Factor motivator (Intrinsik) adalah faktor yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri, antara lain :

a. Pekerjaan itu sendiri :

Berdasarkan pendapat dari Informan yang peneliti lakukan, peneliti dapat mengenalisa bahwa kualitas suversivi yang mana dalam hal ini pengawasan badan permusyawaratan desa (BPD) sudah sangat baik. Karena badan permusyawaratan desa (BPD) proses pembagian kerja tidak harus sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki, namun yang terlebih penting, kemampuan dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan, hal ini dilakukan apabila sumber daya manusia (SDM) diwilayah tersebut tidak memadai.

b. Tanggung jawab

Berdasarkan pendapat dari Informan yang peneliti lakukan, peneliti dapat mengenalisa bahwa semakin menjelaskan bahwa pemberian tanggung jawab kepada aparat desa secara sepenuhnya dalam mengerjakan pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas dari pekerjaan tersebut. Peran dari kepala desa dalam memberikan tanggung jawab sepenuhnya agar dapat memberikan kondisi nyaman dalam bekerja.

c. Prestasi kerja

Berdasarkan pendapat dari Informan yang peneliti lakukan, peneliti dapat mengenalisa bahwaprestasi kerja sangat tidak mungkin terjadi apabila tidak terjalinnya hubungan yang baik antara kepala desa dengan perangkat desa dan juga masyarakatnya. Hai ini perlu adanya juga kesadaran dan kedewasaan masyarakat dalam mentoleransi setiap hambatan yang kadang tidak dapat dihindari. Motivasi kerja aparat desa buntuna masih rendah para apparat pemerintahnya berkerja apa adanya, karena tidak ada pemberian insentif ataupun penghargaan pada aparat yang berkerja dengan maksimal.

d. Pengakuan

Berdasarkan pendapat dari Informan yang peneliti lakukan, peneliti dapat mengenalisa bahwa pemberian apresiasi atau penghargaan terhadap prestasi kerja aparat desa adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja aparat desa tersebut. Untuk itu, peran dari kepala desa dan pihak terkait lainnya sangat dibutuhkan

dalam meningkatkan kinerja sehingga roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik.

e. Peluang Untuk Maju

Berdasarkan pendapat dari Informan yang peneliti lakukan, peneliti dapat mengenalisa bahwa pengembangan potensi diri adalah hal yang sangat perlu dilakukan demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mampu berkreatifitas dan berinovasi. Dengan melihat kondisi lingkungan yang ada peluang aparat desa untuk meningkatkan kinerja masih kurang., meskipun telah ada upaya untuk meningkatkan kwalitas aparat desa melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh desa.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan, wawancara dan analisa data penelitian di kantor desa Buntuna Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli, tentang Motivasi kerja aparat desa maka dalam bab ini penulis akan mengemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. faktor *hygine* (ekstinsik) dalam meningkatkan motivasi kerja aparat desa belum berjalan dengan baik, ketetapan waktu datang jam kantornya masih sering terlambat namun para aparat Desa siap melayani masyarakat di luar jam kerja.
2. faktor Motivator (intrinsik) dalam meningkatkan motivasi kerja aparat desa sudah optimal hal ini dilihat dari . pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peluang untuk maju.

Saran

Adapun saran dari peneliti untuk meningkatkan motivasi kerja aparat desa Buntuna kecamatan Baolan kabupaten tolitoli sebagai berikut

1. Disarankan agar kepala desa Buntuna lebih tegas dalam proses pengambilan kebijakan (kebijakan organisasi), guna lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

2. Disarankan agar Aparat Desa Lebih meningkatkan motivasi kerjanya agar menghasilkan pelayanan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Basrowi & Suwardi,2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineke Cipta.
- [2] Flippo,Edwin B 1997. *Manajemen Personalia*, Edisi Indonesia, Jakarta: Erlanga
- [3] G. Sugiyarso dan F. Winarni. 2005. *“Manajemen Keuangan”*. Yogyakarta: Media Pressindo
- [4] George Bernard Shaw, *“Persaingan Masyarakat”*, Rajawali Press, Jakarta,1999
- [5] Hadari Nawawi & Hadari M, 1990. *Administrasi Personel untuk meningkatkan Produktivitas kerja*. Jakarta: H Masagung.
- [6] Hartono, Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers
- [7] Koontz, Harold. Cyrill O’Donnell, 1990, *Principle of Management : An Analysis of Managerial Function*, 5th Edition,Tokyo : McGraw-Hill, Kogakusha Ltd.
- [8] M. Ngalim Purwanto. 1987. *Psikologi Pendidikan*. Remadja Karya, Bandung.
- [9] Malayu S.P. Hasibuan 1996, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- [10] Malayu S.P. Hasibuan 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara
- [11] Malayu S.P.Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- [12] Moleong, Lexy J. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [13] Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational behavioral-Ed. 5*.Boston: McGraw-Hill.

-
- [14] Setiadi, j, Nugroho. 2003. *Perilaku Konsumen dalam Konsep dan Implikasi Untuk Strategi Penelitian dan Pemasaran*, Jakarta: Prenada Media
- [15] Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : alfabeta
- [16] ----- . 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- [17] Suharsimi Arikunto, (1996), *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN