



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA SEBERANG GUNUNG KECAMATAN GUNUNG TOAR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Nafisah Husna¹, Emilia Emharis², Alsar Andri³

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi

Jl. Gatot Subroto KM.7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi

email: nafisahusnaa99@gmail.com¹, papamarwah@gmail.com², alsarandri50@gmail.com³

Abstract

Motivation is a driving factor that can create work enthusiasm. This research was carried out at the seberanggunung village office, Gunungtoar district, kuantan singing regency. This research explains how the work motivation of village officials across the mountains works. Data collection techniques in this research were observation, interviews and documentation to determine the work motivation of village officials. Meanwhile, the sampling technique in this research uses a purposive sampling technique, namely determining the sample with certain considerations, which are closely related to the research objectives. Nine people were selected as samples, namely the village head, village secretary, head of affairs, section head and head of the district. The data analysis used in this research is a qualitative descriptive method, namely the data obtained will be discussed thoroughly based on the facts that occurred. Then compared with the concepts and theories that support the discussion of the problems in this research and then come to generally accepted conclusions. From the results of the study, it can be concluded that the work motivation of Seberang Gunung village officials is in the "Less Motivated" category, as can be seen from the answer to interviews with informants. Therefore, the authors expect the Seberang Gunung village Apparatus to further improve their work supported by the provision of motivation from the appropriate leadership.s

Key words : Work Motivation

Abstrak

Motivasi merupakan factor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini menjelaskan tentang bagaimana motivasi kerja perangkat desa seberang gunung. Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mengetahui motivasi kerja perangkat desa. Sedangkan tehnik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik purposive sampling, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yang mempunyai sangkut paut yang erat dengan tujuan penelitian. Yang dipilih menjadi sampel berjumlah 9 orang, yaitu Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Urusan, Kepala Seksi dan Kadus. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu data-data yang diperolehakan dibahas secara menyeluruh berdasarkan kenyataan yang terjadi, kemudian dibandingkan dengan konsep maupun teori yang mendukung pembahasan terhadap permasalahan dalam penelitian ini dan kemudian mengalami kesimpulan yang berlaku umum. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja Perangkat Desa Seberang Gunung di kategorikan "Kurang Termotivasi" dapat dinilai dari jawaban wawancara dengan informan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kepada Perangkat Desa Seberang Gunung supaya lebih meningkatkan kerjanya dengan didukung oleh pemberian motivasi dari pimpinan yang sesuai.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

Kata Kunci : Motivasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Dorongan untuk mencapai tujuan dan melaksanakan kegiatan kolaboratif, metodis, dan terencana merupakan landasan bagi pengembangan organisasi publik dan komersial. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu inspirasi atau motivator yang dapat membangkitkan rasa semangat dan mempengaruhi tingkah laku seseorang ke arah perbaikan. Upaya untuk menggugah atau menanamkan gairah kerja pada manusia termasuk dalam motivasi kerja.

Namun dalam hal ini terdapat fenomena yang mengakibatkan kurangnya respon pegawai pada saat proses pemberian motivasi, sehingga akan berdampak signifikan terhadap hasil kerja dan tujuan organisasi. Permasalahan tersebut antara lain kurangnya motivasi antara pimpinan dan pegawai serta antara pegawai dan pegawai. Selain itu, karyawan belum memanfaatkan motivasi kerja secara maksimal sehingga menimbulkan sejumlah permasalahan atau hambatan di tempat kerja. Orang-orang tertentu berkinerja lebih buruk di tempat kerja karena mereka tidak termotivasi seperti orang lain. Karena hanya sedikit orang yang memiliki motivasi tinggi, penting untuk menginspirasi orang lain agar mereka dapat mengatasi tantangan di tempat kerja dan lebih siap mencapai tujuan organisasi.

Intinya, iklim organisasi mempunyai kekuatan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, menstimulasi, dan bermotivasi tinggi. Pemerintah desa akan termotivasi untuk bekerja dengan sukses jika terdapat budaya organisasi yang positif dan seperangkat parameter pekerjaan. Jika pekerjaan aparat desa difasilitasi oleh pimpinan, maka suasana organisasi yang baik dapat tercipta. Upaya untuk membangun lingkungan organisasi yang bermanfaat dapat dilakukan dengan terlebih dahulu memeriksa alasan di balik lingkungan yang tidak menguntungkan, yang akan mempermudah melakukan perbaikan yang diperlukan. Produktivitas kerja yang tinggi mungkin dihasilkan dari iklim organisasi yang positif. Sementara itu, suasana organisasi yang negatif dapat menghambat produktivitas kerja yang tinggi sehingga mengakibatkan kerja tidak efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi oleh iklim perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada perangkat desa di Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi terlihat bahwa motivasi kerja perangkat desa masih rendah, hal ini dapat dilihat dari sebagian perangkat desa yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang perangkat desa. Dan ada sebagian perangkat desa yang kurang mentaati aturan jam kerja inilah yang menunjukkan bahwa tidak disiplin terhadap waktu kerja atau peraturan yang sudah ditetapkan. Sehingga sikap disiplin baik atau tidak baik juga dapat menentukan hasil kerja yang sesuai dengan sikap yang diperlihatkan oleh perangkat desa. Keadaan tersebut di atas merupakan kurangnya pemberian motivasi dalam bekerja yang dapat menimbulkan rendah motivasi kerja. Fakta hasil pengamatan awal yang menunjukkan adanya kendala atau hambatan dalam motivasi kerja perangkat desa yang perlu untuk dikaji secara ilmiah. Proses pengkajian secara ilmiah dapat dilakukan dengan mengkaji variabel lain yang diduga memiliki kaitan dengan variabel motivasi kerja yaitu gaya komunikasi dan iklim organisasi.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

Motivasi kerja yang rendah dapat disebabkan oleh keadaan rendahnya motivasi kerja di atas. data yang diperoleh dari pengamatan awal menunjukkan adanya hambatan atau hambatan dalam motivasi aparat desa dalam menjalankan pekerjaannya sehingga memerlukan kajian ilmiah lebih lanjut.

Dampak motivasi kerja terlihat pada kinerja perangkat desa. Di sini aparat desa akan bertindak sesuai dengan cita-citanya untuk sukses dan naik pangkat. Salah satu tantangannya adalah kinerja para pekerja yang buruk, hal ini terlihat dari rendahnya kualitas hasil kerja mereka dan lambatnya mereka dalam menyelesaikan tugas.

Tidak adanya struktur gaji yang didasarkan pada prestasi kerja, serta beban kerja pemerintah yang rutin, berkontribusi pada kurangnya inisiatif dan semangat pegawai dalam bekerja, sehingga sulit bagi pemerintah desa untuk mendorong mereka agar bekerja sebaik mungkin. Karena kelemahan ini, pemerintahan desa sering dipandang sebagai lembaga yang kurang mampu menginspirasi wakil-wakilnya.

Jelas bahwa kekurangan di tempat kerja adalah masalah rumit yang memerlukan solusi menyeluruh yang mempertimbangkan masalah di luar tempat kerja selain variabel motivasi internal dan ekstrinsik. Meski demikian, faktor ekstrinsik seperti disparitas pendapatan mempunyai peranan yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja:

Kerja Ceroboh Salah satu penyebab terjadinya kecerobohan dalam bekerja adalah pelayanan administrasi yang sering kita manfaatkan di instansi. Selain itu, hubungan rekan kerja akan berdampak negatif terhadap layanan dan kinerja administratif di tempat kerja Anda atau lembaga terkait.

Terlambat, Tingkat kedisiplinan seorang pekerja sangat dipengaruhi oleh keterlambatannya bekerja. Dengan datang terlambat, seseorang cenderung tidak disiplin terhadap waktu dan jadwal yang telah dibuat sebelumnya serta tidak menjalankan komitmennya dalam bekerja.

Jarang Datang Artinya, seorang pegawai yang pernah bekerja di suatu instansi bisa dikatakan jarang mengunjungi tempat kerjanya, sehingga berdampak signifikan terhadap produktivitasnya sendiri. Aspek penting lainnya yang secara signifikan mempengaruhi kurangnya keinginan dalam bekerja adalah jarang datang. Contoh variabel yang mempengaruhi yang jarang disebutkan adalah kebosanan, semangat kerja yang rendah, gaji yang tidak memuaskan, dan ketidaknyamanan di tempat kerja. Dengan mengajukan pertanyaan yang benar dan mengidentifikasi penyebab utama permasalahan, para pemimpin dapat secara efektif memanfaatkan motivasi intrinsik tenaga kerja mereka.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantang Singingi.”**



2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara

Menurut Gergio J. Gordon dalam (Syafiie, 2019) Administrasi negara dirumuskan sebagai segala tata cara yang dilaksanakan baik oleh organisasi maupun orang-orang yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh lembaga legislatif, eksekutif, dan yudikatif.

Menurut (Siagian, 2014) Ungkapan "administrasi" mengacu pada seluruh rangkaian tindakan, termasuk pilihan, yang sering dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut William H. Newman dalam (Nawawi, 2013) Kumpulan tindakan masyarakat diarahkan, dipimpin, dan dikendalikan oleh suatu administrasi untuk mencapai tujuan yang luas atau utama.

Administration in the narrow sense, namely administration comes from the word administratie, which is defined as written work or administration, including the activities of recording, receiving, collecting, managing, holding, sending and storing.

Dalam definisi yang paling luas, administrasi adalah proses berkolaborasi secara efektif dengan sejumlah orang untuk mencapai tujuan sebelumnya.

2.1.2 Teori/Konsep Organisasi

Menurut Sondang (Siagian, 2014) Organisasi adalah jenis kemitraan atau kolaborasi di mana dua orang atau lebih bergabung untuk berkolaborasi secara formal.

Menurut S.P Hasibuan dalam (Karyoto, 2016) mendefinisikan bahwa organisasi adalah sekelompok individu formal dan terstruktur yang bekerja sama untuk melaksanakan tugas guna mencapai tujuan. Pekerjaan organisasi bersifat kompleks sehingga harus dilakukan secara berkelompok atau kolaboratif.

Menurut Reksohadiprojodan Handoko dalam (Edison, Imas, 2018) Bentuk-bentuk organisasi yang ada berbeda-beda meskipun faktanya semua organisasi bersifat formal dan kekuasaan diorganisir berdasarkan aktivitas yang sama komunikasi, wewenang, kekuasaan, tanggung jawab, dan akuntabilitas walaupun terdapat fakta bahwa tujuan dan strategi organisasi berbeda-beda.

2.1.3 Teori/Konsep Desa

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa pasal 1 menyebutkan, Desa tetaplah desa, dan desa adat atau yang dikenal dengan nama lain mulai sekarang disebut desa. Desa adalah suatu kesatuan masyarakat hukum yang diakui, mempunyai batas-batas wilayah, mempunyai kekuasaan untuk mengurus dan mengatur urusan pemerintahan, serta



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

hak asal usul dan kesatuan adat yang diakui, serta kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat.

Desa mempunyai hak untuk mengatur urusan rumah tangganya sendiri dan struktur kepengurusan yang dipilih bersama. Ia juga memiliki kepentingan politik, ekonomi, sosial, dan keamanan. Membangun dan mengembangkan desa merupakan dua asas yang menjalankan cara pembangunan dalam Undang-Undang Nomor 6 tentang Desa. Tujuan pembangunan desa berkembang adalah upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan pembangunan, dan memberdayakan masyarakat desa melalui pendekatan partisipatif dalam perencanaan pembangunan kabupaten dan kota sebagai acuan dalam membangun desa.

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan desa dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Aparat desa membantu kepala desa, atau apa pun sebutannya, dalam mengurus urusan pemerintahan desa. Peraturan desa ditetapkan oleh kepala desa setelah melalui musyawarah dan mufakat dengan dewan pertimbangan setempat. (Widjaja, 2014) menjelaskan bahwa struktur asli suatu desa dilandasi oleh hak asal usul yang khas, sehingga menjadikannya suatu kesatuan masyarakat yang sah. Prinsip dasar pemerintahan desa meliputi pemberdayaan masyarakat, demokratisasi, keberagaman, keterlibatan, dan otonomi yang sesungguhnya.

2.1.4 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Edison, Imas, 2018) Merencanakan, memperoleh, mengembangkan, melestarikan, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dan individu dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Menurut Dalam (Suparyadi, 2015) Dijelaskan bahwa efektivitas strategi organisasi dan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia. Profesi manajemen sumber daya manusia memerlukan kepatuhan terhadap sejumlah prinsip.

Menurut Masram (2017) Proses penanganan berbagai masalah yang berkaitan dengan pekerja, manajer, karyawan, dan pekerja lainnya untuk mendukung operasi organisasi atau perusahaan dan memenuhi tujuan yang telah ditentukan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

2.1.5 Teori/Konsep Motivasi

Menurut (Suwanto dan Priansa, 2011) Motivasi internal seseorang inilah yang mendorongnya untuk bertindak dengan cara tertentu guna memenuhi kebutuhannya akan kepuasan diri. Orang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya—baik secara sadar maupun tidak sadar, atau diinginkan secara tidak sadar—dan mereka yang bersedia bekerja untuk memenuhi tuntutan mental dan jasmani mereka.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

Motivasi menurut (S.P, Hasibuan, 2013) khususnya meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja pegawai, meningkatkan kinerja, memperketat disiplin antar pegawai, serta membina hubungan positif dan lingkungan kerja yang positif.

Menurut Mc Clelland dalam (Diniaty, 2014) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan untuk berhasil—bukan demi prestise atau pengakuan sosial melainkan untuk pemenuhan rasa pencapaian batin—dengan mencapai tingkat kesempurnaan tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan data kualitatif dalam desain penelitian deskriptif. Kajian ini berupaya untuk mengklarifikasi suatu kebenaran dan menyajikan gambaran yang tidak memihak mengenai permasalahan yang ada.

Sakaran dan Bougie dalam (Sugiyono, 2017) Apabila data kualitatif digunakan dalam penelitian, maka analisis kualitatif juga digunakan dalam analisisnya. Ini dikenal sebagai penelitian kualitatif. Data yang berupa kata, kalimat, dan gambar disebut sebagai data kualitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisa dan pengamatan penulis dilapangan dari hasil wawancara bahwasannya ada beberapa kelompok jawaban yaitu jarang dilaksanakan dan kurang memuaskan, dari pengukuran penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi terhadap pelatihan di Kantor Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi kurang baik. Hal ini bisa dibuktikan dari hasil wawancara atau test wawancara yang penulis lakukan pada hari Senin, 22 April 2024 di Kantor Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi, hal ini berdampak kepada kurangnya pengetahuan-pengetahuan baru untuk perangkat Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi, kepala desa terus berupaya meningkatkan motivasi tentang pelatihan ini agar perangkat desa bisa mengetahui hal-hal baru yang berkaitan dengan pengetahuan baru dan lain nya untuk terciptanya semangat kerja yang baik di Kantor Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.

Dari semua jawaban informan jelaskan dalam wawancara diatas, yakni dengan indikator kebutuhan aktualisasi diri dengan item penilaian kesempatan menyampaikan pendapat yang masih kurang baik, meningkatkan motivasi kerja yang baru cukup baik serta upaya yang dilakukan pimpinan dalam memotivasi kerja dan tentang motivasi dalam pelatihan yang masih kurang baik, dalam pengukuran ini bisa disimpulkan untuk indikator kebutuhan aktualisasi diri masih kurang baik, hasil ini bisa dibuktikan dari hasil wawancara atau test wawancara yang penulis lakukan pada hari Senin, 22 April 2024 di Kantor Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi, ini berkaitan dengan kepedulian perangkat akan kerja dan tugas masing-masing yang masih rendah, serta disebabkan oleh beberapa faktor yang salah satunya waktu atau kesibukan perangkat dengan kegiatan lain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, serta ini semua akan sangat beresiko untuk kinerja atau memotivasi dalam bekerja di Kantor Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. Kepala Desa sudah berupaya untuk



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

menyelesaikan dengan cari jalan lain dari permasalahan yang sedang terjadi yang mengakibatkan kurangnya kepedulian perangkat desa tersebut agar terciptanya kembali motivasi kerja yang baik di Kantor Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.

Jadi hasil dari observasi, Wawancara dan Dokumentasi yang peneliti lakukan dilapangan tentang Motivasi Kerja Perangkat Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi peneliti mendapatkan Kurang Baik, di karenakan daeri 5 indikator 3 di antaranya mengatakan kurang baik, itu bisa dilihat dan dibuktikan dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Desa beserta perangkatnya pada hari Senin, 22 April 2024 di Kantor Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.

Penulis banyak menemukan beberapa kendala atau permasalahan yang terjadi sehingga dikatakannya kurang baik Motivasi Kerja Perangkat Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi ini, salah satunya adalah dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis kurang memuaskan atau kurang baik terutama dalam gaji, gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam bentuk kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaannya bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, masih terjadinya pemotongan gaji mengakibatkan dari beberapa perangkat desa tidak bisa bekerja dengan maksimal dikarenakan gaji tersebut demi mencukupi kehidupan sehari-hari, hal ini bisa dilihat dari jawaban informan diatas yang jawabannya hampir sama,selanjutnya berkaitan dengan insentif, uang lembur, pemimpin telah menjanjikan akan lebih memperhatikan kebutuhan perangkatnya, tetapi dalam pelaksanaannya pimpinan kurang atau kurang baik merealisasikannya, sehingga perangkat desa kurang bersemangat dalam menjalankan tugas dan malas berada di kantor sampai jam pulang, dan untuk THR tidak ada atau belum bisa dilaksanakan di Kantor Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi, kepala desa sedang mengusahakan hal ini agar bisa terealisasi. Kemudian dalam pemenuhan kebutuhan sosial memang sudah baik terutama dalam kesetiakawanan dan komunikasi, namun di samping itu untuk dorongan dari seorang pemimpin belum baik atau kurang baik, dalam sebuah organisasi maka akan berdampak kepada pekerjaan mereka yang kurang optimal di Kantor Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi, harapan penulis agar bisa jadi perhatian untuk selalu memperhatikan bawahannya agar sebuah pekerjaan bisa berjalan dengan baik lancar dan aman di Kantor Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi ini.

Adapun hal lainnya yaitu terkait Indikator Kebutuhan Akan Harga Diri dan Pengakuan dapat diketahui bahwa dalam hal tingkat pemberian penghargaan belum bisa dilaksanakan dengan baik atau pengakuan kurang diapresiasi oleh atasannya, contohnya saja dalam pujian lisan, bisa dikatakan atasan jarang memberikan kepada bawahannya sehingga bawahannya kurang bergairah dan tidak bersemangat berada di kantor bahkan membuat mereka keluar masuk kantor, dan sama hal nya dengan kesempatan meningkatkan prestasi



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

sudah di berikan namun kebutuhan perangkat dalam meningkatkan tersebut belum bisa di fasilitasi dengan baik di Kantor Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi, di samping itu kebutuhan Aktualisasi Diri dalam upaya yang dilakukan pimpinan dalam Memotivasi Kerja dan tentang Motivasi dalam pelatihan sudah berjalan tapi belum terlaksana dengan baik atau kurang baik, ini berkaitan dengan kepedulian perangkat akan kerja dan tugas masing-masing yang masih rendah, serta di sebabkan oleh dari beberapa faktor yang salah satunya waktu atau kesibukan perangkat dengan kegiatan lain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, serta ini semua akan sangat beresiko untuk kinerja atau motivasi dalam bekerja di Kantor Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi, kepala desa selain hadir untuk memberi perhatian kepada para pegawainya di kantor untuk mencapai tujuan organisasi, sebagai seorang pemimpin kepala desa juga di tuntutan untuk selalu bisa memperhatikan masyarakatnya, melihat bagaimana keadaan atau kondisi masyarakatnya, melihat bagaimana kinerja pegawai terhadap masyarakat, yang ada pada dasarnya memperhatikan semua proses jalannya sebuah instansi baik di kantor desa maupun di dalam masyarakat, memberikan pujian atas prestasi terhadap kinerja bawahannya serta harus bersikap charismatik dan berwibawa agar terciptanya sebuah desa yang aman baik dan tentram serta pemerintahan desa yang bagus, Kepala Desa beserta perangkat terus berupaya meningkatkan dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada agar terciptanya semangat kerja yang baik di di Kantor Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi ini.

5. SIMPULAN

Setelah melakukan penelitian dengan Observasi, wawancara dan Dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Perangkat Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi Kurang termotivasi.

Saran

Hasil penelitian penulis dari Motivasi Kerja Perangkat Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi untuk harapan masa yang akan datang adalah sebagai berikut :

1. Kepada Perangkat Desa agar lebih meningkatkan lagi Motivasi Kerja agar tercapainya hasil kerja yang optimal dan semangat yang baik.
2. Kepala Desa untuk lebih meningkatkan lagi dorongan kepada perangkatnya serta memfasilitasi dengan baik.
3. Tingkatkan partisipasidari setiap kegiatan atau pelatihan yang ada di kantor Desa.
4. Tingkatkan komunikasi yang bagus antara atasan dan bawahan.
5. Pemerintah atau dinas yang terkait agar memberikan pelatihan kepada Perangkat Desa.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimah kasih yang tiada henti kepada kedua orang tua penulis Ayah dan Ibu serta saudara dan saudari penulis yang telah memberi semangat, doa, nasehat, serta kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan. Universitas Islam Kuantan Singingi tempat penulis menimba ilmu, ucapan terimah kasih kepada ibuk Dr. Ikrima Mailani, S.Pd.I., M.Pd.I selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, ibuk Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, bapak Emilia Emharris, S.Sos.,M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi dan Juga dosen pembimbing I penulis, bapak Alsar Andri, S.Sos.,M.Si selaku dosen pembimbing II penulis, bapak dan ibuk dosen serta seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, serta teman-teman seperjuangan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Edison, Imas, Dkk. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Defenisi dan Konsep*. Yogyakarta: CV ANDI AFFSET.
- Nawawi, zaidan. (2013). *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- S.P, Hasibuan, Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri: CV ANDI AFFSET.
- Suwanto dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafiie, Inu. Kencana. (2019). *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widjaja. (2014). *Otonomi Desa*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

B. Undang-Undang

Undang-Undang Nomor Tahun 2014 Tentang Desa