



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN : 2745-7761

## MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA TELUK BERINGIN KECAMATAN GUNUNG TOAR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

**Adeli**

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi  
Jl. Gatot Subroto KM.7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi  
Email : [Adelia@gmail.com](mailto:Adelia@gmail.com)

### ABSTRAK

*Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Desa Teluk Beringin Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini menjelaskan tentang bagaimanakah motivasi kerja perangkat desa teluk beringin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mengetahui motivasi kerja perangkat desa. Sedangkan teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yang mempunyai sangkut paut yang erat dengan tujuan penelitian. Yang dipilih menjadi sampel berjumlah 12 orang, yaitu Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Urusan, Kepala Seksi, Kadus, dan Staff. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif yaitu data-data yang diperoleh akan 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 Teluk Beringin dalam kategorikan "cukup baik" dapat dilihat dari jawaban wawancara dengan informan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kepada perangkat desa teluk beringin supaya lebih meningkatkan kerjanya dengan didukung oleh pemberian motivasi dari pimpinan yang sesuai.*

**Kata Kunci: Motivasi Kerja**

### ABSTRACT

*Motivation is a driving factor that can create morale. This research was conducted at the Teluk Beringin Village Office, Gunung Toar District, Kuantan Singingi Regency. This study explains how the work motivation of the Teluk Beringin village apparatus is. Data collection techniques in this study by means of observation, interviews, and documentation to determine the work motivation of village officials. While the sampling technique in this study used a purposive sampling technique, namely the determination of the sample with certain considerations, which had a close relationship with the research objective. 12 people were selected as samples, namely the Village Head, Village Secretary, Head of Affairs, Section Head, Kadus, and Staff. The data analysis used in this study is a qualitative descriptive analysis method, namely the data obtained will be discussed thoroughly based on the facts that occur, then compared with concepts and theories that support the discussion of the problems in this study and then experience generally accepted conclusions. From the results of the study, it can be concluded that the Work Motivation of Teluk Beringin Village Apparatus is categorized as "good enough" as seen from the answers to interviews with informants. Therefore, the authors*



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN : 2745-7761

*expect the Teluk Beringin village apparatus to further improve their work supported by the provision of motivation from the appropriate leadership.*

**Keywords:** *Work Motivation*

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan atasan adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku para perangkat desa agar bersedia bekerja sesuai dengan yang di inginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi juga merupakan subyek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak dan bisa diamati langsung.

Dalam melakukan suatu pekerjaan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua ransangan motivasi yaitu dari dalam diri sendiri dan dari faktor luar. Motivasi meakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegtiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang nmemberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu.

Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan kansasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang desa pasal 1, desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah suatu kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk dan mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat hak asal usul dan atau hak kesatuan tradisional yang diakui dan dihormati dalam system pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Motivasi terbentuk dari sikap perangkat desa dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental perangkat desa yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN : 2745-7761**

Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja perangkat desa, karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat perangkat desa menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Dengan adanya Undang-undang no 6 tahun 2014 tentang Desa dalam praktiknya antara warga dan perangkat desa masih menggunakan hubungan kedekatan secara personal yang mungkin diikat dengan tali kekerabatan maupun ketetanggaan, sehingga saling menyentuh secara personal dalam wilayah yang lebih privat ketimbang publik. Adapun Tupoksi Kepala Desa dan Perangkat Desa sesuai Permendagri 84/2016 tentang SOTK Pemerintah Desa:

1. Kepala Desa

Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Kepala Desa memiliki fungsi-fungsi, Menyelenggarakan Pemerintahan Desa, seperti tata praja Pemerintahan, penetapan peraturan di desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, Melakukan upaya perlindungan masyarakat, administrasi kependudukan.

2. Sekrtaris Desa

Sekretaris Desa berkedudukan sebagai unsur pimpinan Sekretariat Desa. Sekretaris Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang administrasi pemerintahan. Sekretaris Desa mempunyai fungsi Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi, Melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, Melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa.

3. Kepala Urusan

1) Kepala Urusan Umum dan Perencanaan

Kepala urusan umum bertugas membantu Sekretaris Desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas Kepala urusan umum mempunyai fungsi, Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah dinas, Melaksanakan administrasi surat menyurat, Melaksanakan arsiparis dan ekspedisi pemerintahan Desa, Menyediakan prasarana Perangkat Desa dan Kantor, Penyiapan rapat-rapat, Melaksanakan Pelayanan umum.

Kepala urusan perencanaan bertugas membantu sekretaris Desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintah. Untuk melaksanakan tugas Kepala urusan perencanaan mempunyai fungsi Mengkoordinasikan urusan perencanaan Desa, Menyusun RAPDes, Menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan Desa, Menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJMDesa) dan Rencana Kerja Pemerintah Desa (RKPDesa), Menyusun Laporan Kegiatan Desa.

2) Kepala Urusan Keuangan



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN : 2745-7761**

Membantu Sekretaris Desa dalam urusan keuangan dan tugas lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kepala urusan keuangan memiliki fungsi seperti melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber- sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.

#### 4. Kepala Seksi

##### 1) Kepala Seksi Pemerintahan

Kepala Seksi Pemerintahan bertugas membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional di bidang Pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi Melaksanakan manajemen Tata Praja Desa, Menyusun Rancangan Regulasi Desa, Melaksanakan pembinaan masalah pertanahan, Melaksanakan pembinaan ketentraman dan ketertiban Masyarakat Desa.

##### 2) Kepala Seksi Kesejahteraan dan Pelayanan

Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi Kesejahteraan mempunyai fungsi Melaksanakan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang sosial budaya, Melaksanakan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang ekonomi.

Kepala Seksi Pelayanan bertugas membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional di bidang pelayanan. Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi Pelayanan mempunyai fungsi, Melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat Desa, Meningkatkan upaya partisipasi masyarakat Desa.

#### 5. Kepala Dusun

Kepala Dusun bertugas membantu Kepala Desa dalam pelaksanaan tugasnya di wilayahnya. Kepala Dusun memiliki fungsi:

- a. Pembinaan ketentraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, mobilitas kependudukan dan penataan, dan pengelolaan wilayah.
- b. Mengawasi pelaksanaan pembangunan di wilayahnya.
- c. Melaksanakan pembinaan kemsayarakatan dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungannya.

Dalam hubungan ini faktor motivasi perangkat desa sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Faktor motivasi memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka aspek tersebut sangat penting bagi tumbuh kembangnya suatu organisasi. Definisi yang sederhana dari kata “motivasi” adalah biasa membuat atau merangsang seseorang agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan efisien dalam rangka untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan. Salah satu lembaga pemerintah di desa yang sangat membutuhkan motivasi yang diberikan dalam meningkatkan prestasi kerja para pegawainya sehingga mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, sebab lembaga ini



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN : 2745-7761**

banyak mengurus kepentingan masyarakat, sehingga membutuhkan motivasi yang tinggi untuk bisa memberikan pelayanan secara maksimal.

Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan seorang pemimpin adalah membangkitkan gairah kerja pegawainya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perlu kita ketahui bahwa lingkungan sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk beraksi.

Dengan adanya motivasi kerja maka dapat di lihat pengaruhnya dari kinerja perangkat desa. Dimana perangkat desa akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh kedudukan lebih tinggi di kantor. Kendala-kendala yang dihadapi ialah masih rendahnya kinerja, hal ini terlihat dari rendahnya kualitas kerja pegawai dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang baik.

Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi. Dimana factor lain yang menyebabkan pemerintah desa tidak dapat optimal dalam memotivasi perangkatnya, tidak adanya satu system pengupahan yang berdasarkan hasil kerja, kurang inisiatif dan semangat kerja karena pekerjaan yang dilakukan pemerintah secara rutin. Keterbatasan ini menyebabkan pemerintah desa sering dianggap sebagai institusi yang tidak berdaya dalam hal memotivasi perangkatnya.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Motivasi Kerja Perangkat Desa Teluk Beringin Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.**

### **1.1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimanakah Motivasi Kerja Perangkat Desa Teluk Beringin Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi”?

### **1.3. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini dengan melihat latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi Kerja Perangkat Desa Teluk Beringin Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan terutama bagi mereka yang tertarik terhadap permasalahan Motivasi Kerja Perangkat Desa.

#### **1.4.2. Secara Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, juga pengetahuan bagi Pemerintahan Desa Teluk Beringin Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi agar dapat meningkatkan motivasi kerja yang baik.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1.1. Teori Administrasi Negara**



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN : 2745-7761**

Menurut Sondang P. Siagian (dalam Ridwan, 2011: 29) mengartikan administrasi Negara sebagai Keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu Negara dalam usaha mencapai tujuan Negara.

Menurut Waldo (dalam Syafiie, 2010: 24) Administrasi Negara adalah manajemen dari organisasi manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.

Georgio J. Gordon (dalam Syafiie, 2016: 33) Administrasi Negara dapat dirumuskan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif, serta peradilan.

Menurut Edward H. Litchfield (dalam Afifuddin, 2012: 24) mengatakan bahwa administrasi negara adalah suatu studi mengenai bagaimana bermacam-macam, badan-badan pemerintah diorganisasi dilengkapi tenaga-tenaganya, dibiayai, digerakkan, dan dipimpin.

Goerge J. Gordon (dalam Afifuddin, 2012:24) administrasi negara dapat dirumuskan sebagai seluruh proses yang dilakukan organisasi maupun perorangan yang berkaitan dengan penerapan dan pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif serta peradilan.

Menurut The Liang Gie (dalam Syafiie, 2010: 14) administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sondang P. Siagian (dalam Syafiie, 2010: 14) administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Hadart Nawawi (dalam Syafiie, 2010: 14) administrasi adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerja sama kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sondang P Siagian (dalam Wirman Safri, 2012: 9) Administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut White (dalam Wirman Safri, 2012: 9) Administrasi adalah proses yang selalu terdapat pada setiap usaha kelompok, publik atau privat, sipil atau militer, skala besar atau kecil.

Administrasi dapat dibedakan menjadi dua yakni, administrasi dalam arti sempit dan administrasi dalam arti luas. Administrasi dalam arti sempit adalah suatu bentuk proses usaha yang dimulai menciptakan instrumen pengaturan kemudian digunakan untuk melahirkan keteraturan dalam melaksanakan kegiatan pada manusia kelompok tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Administrasi dalam arti luas adalah kegiatan kerja sama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN : 2745-7761**

ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Aristoteles (dalam Syafiie, 2010: 20) Negara adalah persekutuan dari keluarga dan desa guna memperoleh hidup yang sebaik-baiknya.

Menurut Jaen Bodin (dalam Syafiie, 2010: 20) Negara adalah suatu persekutuan dari keluarga-keluarga dengan segala kepentingannya yang dipimpin oleh akal dari suatu kausa yang berdaulat.

Menurut Sumantri (dalam Syafiie, 2010: 20) Negara adalah suatu organisasi kekuasaan oleh karenanya dalam setiap organisasi yang bernama Negara selalu kita jumpai adanya organ atau alat perlengkapan yang mempunyai kemampuan untuk memaksakan kehendaknya kepada siapapun juga yang bertempat tinggal di dalam wilayah kekuasaannya.

Menurut Djokosoetono (dalam Syafiie, 2010: 20) Negara adalah suatu organisasi manusia atau kumpulan manusia-manusia yang berada dibawah suatu pemerintah yang sama.

Menurut Afifuddin (dalam Gettel, 2015: 8) Negara adalah komunitas oknum-oknum, secara permanen mendiami wilayah tertentu, menuntut dengan sah kemerdekaan diri dari luar dan mempunyai sebuah organisasi pemerintahan, dengan menciptakan dan menjalankan hukum secara menyeluruh dalam lingkungan.

Menurut H. Makmur & Rohana Tthahier (2017: 62) Negara merupakan tempat menggantungkan harapan bagi setiap anggota masyarakat agar dapat menggunakan kekuasaan dan kewenangannya. Sebagaimana yang diatur dalam perundang-undangan sehingga setiap anggota masyarakat terjamin melaksanakan berbagai aktivitas sehari-hari

Menurut Aristoteles (dalam Syafiie, 2010: 22) Negara adalah persekutuan dan keluarga, desa guna untuk memperoleh kesejahteraan hidup sebaik-baiknya

Menurut Edward H.Litchfield (dalam Syafiie, 2016: 32) Administrasi Negara adalah suatu studi mengenai bagaimana bermacam – macam badan pemerintah diorganisir, diperlengkapi dengan tenaga- tenaganya, dibiayai, digerakkan dan dipimpin.

Geral E. Caiden (dalam Syafiie, 2016: 33) mengemukakan dalam bukunya *Publik Administration* memberikan patokan bahwa untuk menentukan apakah suatu organisasi tersebut termasuk pemerintah adalah dengan melihat tiga hal, yaitu organisasinya dibentuk dengan peraturan penerintah, karyawannya disebut pegawai negeri, dan pembiayaannya berasal dari uang rakyat.

Administrasi dalam arti sempit, yaitu administrasi berasal dari kata *administratie*, yang diartikan sebagai pekerjaan tulis menulis atau ketatausahaan, meliputi kegiatan mencatat, menerima, menghimpun, mengelola, mengadakan, mengirim dan menyimpan.

Administrasi dalam arti luas, yaitu administrasi merupakan proses kerjasama beberapa individu dengan cara yang efisien dalam mencapai tujuan sebelumnya.

Untuk mencapai tujuan tertentu, kelompok orang yang bekerja sama memerlukan seperangkat instrumen tersebut berwujud sejumlah unsur yang



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN :2745-7761**

mutlak harus ada. Artinya tanpa adanya unsur-unsur tersebut, tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai.

### **2.1.2. Teori Organisasi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI) organisasi adalah Menurut Jhon D. Millet (dalam Syafiie, 2010: 51) Organisasi adalah sebagai kerangka strktur dimana pekrjaan dari beberapa orang diselenggaraan untuk mewujudkan suatu tujuan bersama.

Menurut Amirullah Haris Budiono (dalam Karyoto, 2016: 30) organisasi adalah pengelolaan orang-orag yang dilakukan secara sengaja untuk mewujudkan tujuan tertentu. Pengaturan para pekerja dimaksudkan agar mereka dapat mengetahui posisi, tugas, dan tanggung jawabnya terhadap kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut S.P. Hasibuan (dalam Karyoto, 2016: 30) menyimpulkan bahwa organisasi adalah kumpulan yang formal dan berstruktur dari orang-orang yang bekerja sama melakukan kegiatan gunua mencapai tujuan. Pekerjaan organisasi ini bersifat kompleks sehingga harus dilakukan secara berkelompok atau secara bersama-sama.

Menurut M. Manullang (dalam Karyoto, 2016: 30) menyimpulkan bahwa organisasi adalah perkumpulan dari orang-orang yang secara bersama-sama melakukan suatu kegiatan guna mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Organisasi adalah suatu perkumpulan orang-orang. Artinya, organisasi hanya bias dibangun jika ada dua orang atau lebih.

Menurut Robbins (dalam Edison dkk, 2016: 49) organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok tujuan.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donelly (dalam Edison dkk 2016: 49) organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (dalam Edison dkk 2016: 54) walau seluruh organisasi formal disusun atas dasar kegiatan-kegiatannya, komunikasi, wewenang, kekuasaan, tanggung jawab an akuntabilitas yang sama (tetapi karena tujuan dan strategi organisasi yang berbeda), hal ini menyebabkan bentuk organisasi yang ada berbeda.

Menurut Khalil (dalam Edison dkk, 2016: 49) organisasi adalah suatu kesepakatan antara saluran individu dan kelompok usaha untyuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan.

Menurut hasibuan (2017: 5) organisasi adalah system perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Stoner (dalam Mulyadi, 2015: 6) organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui nama orang-orang dibawa pengarah pimpinan mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut Adam Wijaya (dalam Mulyadi, 2015: 11) perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari semua aspek yang berkaitan dengan tindakan manusia, baik aspek pengaruh anggota terhadap organisasi maupun pengaruh organisasi terhadap manusia.





**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN :2745-7761**

Ulber silalahi (2011: 406) organisasi adalah satu alat atau sarana yang digunakan oleh orang untuk mengkoordinasi tindakan-tindakan mereka untuk mendapatkan sesuatu yang mereka harapkan yaitu untuk mencapai tujuan-tujuan mereka.

Menurut Usman Effendi (2014: 130) organisasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu organisasi formal dan informal. Organisasi formal adalah suatu sistem mengenai aktivitas- aktivitas yang berkoordinasikan dari sekelompok orang yang berkerjasama kearah suatu tujuan bersama. Sedangkan organisasi informal adalah kumpulan hubungan antar perseorangan tanpa tujuan bersama yang disadari meskipun pada akhirnya hubungan- hubungan tak disadari untuk tujuan bersama.

### **2.1.3. Teori Desa**

Dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang desa pasal 1, desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah suatu kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk dan mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat hak asal usul dan atau hak kesatuan tradisional yang diakui dan dihormati dalam system pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang me miliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul atau hak tradisional yang diakui dan dihormatin dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan desa dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai urusan penyelenggara Pemerintahan Desa.

Peraturan Desa adalah peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Kepala Desa setelah dibahas dan disepakati bersama Badan Permusyawaratan Desa.

Widjaja (2014: 3) Menjelaskan Desa adalah suatu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal usul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran dalam mengenai pemerintahan desa adalah keanekaragaman, partisipasi,otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat.

### **2.1.4. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Menurut G.R. Terry (dalam Anwar, 2016: 7) mengatakan manajemen adalah proses yang berbeda yang terdiri atas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Mathis dan Jackson (2012: 5) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif da efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Sedangkan menurut masram (2017: 2) manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN :2745-7761

masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajemer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam Suparyadi (2015: 3) dijelaskan manajemen sumberdaya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan organisasi, yaitu seberapa baik strategi oragnisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai, terdapat beberapa prinsip yang harus dipenuhi dalam praktik manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Karyawan sebagai unsur investasi perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik agar memiliki kinerja yang tinggi, sehingga mampu memberikan kontribusi jangka panjang kedalam organisasi, yaitu tercapainya sasaran-sasaran organisasi.
2. Kebijakan dan program organisasi harus di arahkan untuk mencapai tujuan kedua pihak (organisasi dan karyawan), sehingga dapat memuaskan, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan.
3. Dalam melaksanakan manjemen sumber daya manusia, kebijakan organisasi tidak boleh bersifat diskriminatif.
4. Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan dengan tolak ukur yang objektif dan bersifat spesifik, dilaksanakan secara jujur dan adil, serta dilaksanakannya umpan balik dua arah.
5. Pemberian kompensasi hendaknya dilakukan secara adil, yaitu didasarkan pada factor-faktor kompensabel dari masing-masing jabatan atau pekerjaan.
6. Penegakan disiplin kepegawaian hendaknya dilaksanakan secara progresif, kecuali terhadap karyawan yang melakukan suatu pelanggaran dengan ancaman hukuman pidana penjara dalam waktu tertentu.

#### **2.1.5. Teori Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penumbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif.

Menurut Suwatno & Donni Juni Priansa (2018: 171) Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*), demikian juga orang yang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Sesuatuyang diberi daya dorong tentu akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pekerja agar mereka bersemangat dalam melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, mengingat suatu pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bias mendukung terwujudnya tujuan organisasi, (dalam Karyoto, 2016: 109).

Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue (dalam Karyoto, 2016: 110) Motivasi adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat para pekerja bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan.



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN : 2745-7761**

Menurut amirullah Haris Budiono (dalam Karyoto, 2016: 110) Motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat digunakan untuk memberi dorongan kepada individu manusia sehingga bersemangat dalam melakukan berbagai kegiatan.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (dalam Karyoto, 2016: 110) Motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.

Sementara menurut Karyoto (2016: 110) Motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin organisasi untuk mendorong para pekerja agar bersemangat dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan.

Menurut Sunyoto (2012) motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan hasil secara optimal dari kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Namun secara umum motivasi sering disebutkan sebagai keinginan atau usaha terkait dengan kesediaan karyawan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Danang Sunyoto dan Burhanudin, 2011: 27) motivasi didefinisikan sebagai serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa motivasi merupakan suatu dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

Manusia termotivasi karena ada perhatian. Ada perhatian menimbulkan ketertarikan. Ketertarikan menimbulkan ransangan. Ransangan menimbulkan tindakan atau aksi.

Denim (dalam Syamsir Torang, 2012: 58) mengasumsikan motivasi sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, paling tidak dalam motivasi terdapat tiga unsure esensial:

- a. Faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal,
- b. Tujuan yang ingin dicapai,
- c. Strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan.

Menurut Mathis & Jackson (dalam Bangun, 2012: 312) menyebutkan motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Kemudian menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2019: 110) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Oleh karena itu pada beberapa situasi perusahaan harus mampu menentukan strategi yang tepat untuk menarik perhatian karyawan agar dapat termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN : 2745-7761**

*activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, namun dibawah ini disajikan beberapa pandangan tentang motivasi yang umum digunakan menurut Suwatno & Donni Juni Priansa (2018: 172), yaitu:

1. Model Tradisional, yang mana model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja. Lebih banyak produksi, lebih banyak menerima penghasilan.
2. Model Hubungan Manusiawi, bahwa kontak-kontak sosial pegawai pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurangan motivasi. Sebagai hasilnya, para pegawai diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Perhatian yang lebih besar diarahkan pada kelompok-kelompok kerja organisasi informal.
3. Model SDM, model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para pegawai lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi, para pegawai dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan-keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas.

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik) menurut Suwatno & Donni Juni Priansa (2018: 175).

- a. Motivasi Intrinsik, adalah motif-motif yang menjadi aktif atau yang berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jadi motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri.
- b. Motivasi Ekstrinsik, adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar.

Teori motivasi Maslow dinamakan, *A theory of human motivation* atau teori hierarki kebutuhan Maslow. Maslow berpendapat, kebutuhan yang



diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. (Dalam Suwatno dan Priansa, 2018: 176).

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow (dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2018: 177) ada lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan Aktualitas Diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

- 1) Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan wajar.
- 2) Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang mengairahkan bagi semua pihak.
- 3) Adanya motivasi dari pemimpin supaya pegawai naya mempunyai minat besar terhadap pekerjaan. Misalnya memberikan contoh sikap yang baik kepada bawahannya.
- 4) Memberikan perhatian berupa penghargaan.
- 5) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan saran-saran aspirasinya kepada organisasi.
- 6) Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat. Adapun faktor-fakt or yang membuat seseorang tidak puas dalam bekerja adalah, kebijakan dan administrasi kebijakan, pengawasan, hubungan dengan pengawas, kondisi kerja dan gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan.

### 2.1.6. Teori Perilaku Organisasi

Menurut Tahir (dalam Ni Kadek Suryani dkk, 2019: 3) menyebutkan bahwa manusia merupakan faktor utama yang sangat penting dalam setiap organisasi apapun bentuknya. Ketika manusia memasuki dunia organisasi maka itulah awal perilaku manusia yang berada dalam organisasi itu. Oleh karena persoalan-persoalan manusia senantiasa berkembang berdasarkan situasi dan



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN :2745-7761**

kondisi dan semakin sulit dikendalikan, maka persoalan-persoalan organisasi semakin hari semakin berkembang.

Pendekatan perilaku dalam organisasi menekankan pada manusia yang ada dalam organisasi merupakan unsur komplek dan memerlukan perhatian menyangkut efektifitas pengelolaan. Sehingga adanya suatu kebutuhan akan pemahaman teori yang didukung oleh riset yang empiris sangat diperlukan sebelum diterapkan dalam mengelola manusia itu sendiri (Ahdiyana, 2011).

Perkembangan manusia sejak awal merupakan makhluk sosial dan bermasyarakat, dimana ditandai dengan keterlibatan mereka dalam sebuah organisasi tertentu seperti organisasi kemasyarakatan. Hal ini memberi tanda bahwa mereka tidak dapat melepaskan diri dari kegiatan berorganisasi dan berperilaku dalam organisasi.

Menurut robbins & judge (dalam Ni Kadek Suryani dkk, 2019: 4) secara konseptual perilaku organisasi didefinisikan sebagai suatu bidang studi yang mempelajari dampak individu, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi.

Menurut george & jones (dalam Ni Kadek Suryani dkk, 2019: 4) yang menyebutkan perilaku organisasi merupakan suatu studi tentang berbagai faktor yang mempengaruhi tindakan individu dan kelompok dalam organisasi serta bagaimana organisasi dalam mengelola mereka. Dari pengertian tersebut perilaku organisasi diartikan sebagai sebuah bidang studi yang mempelajari tiga komponen pokok yang ada dalam organisasi yaitu perorangan (individu), kelompok (*gruops*), dan struktur yang dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas para anggota di dalamnya.

Mempelajari perilaku oorganisasi ini dimaksudkan untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam pencapaian efektifitas organisasi, membantu para manajer dalam memahami, menganalisis, dan menjelaskan perilaku yang ada dalam organisasi mereka. Pengetahuan lain yang juga diperoleh yaitu para manajer akan dapat mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi anggotanya, menentukan bagaimana cara menyelesaikan dan mengetahui perubahan apa saja yang akan membuat permasalahan tersebut diselesaikan dengan menggunakan pendekatan keperilakuan.

Menurut Ahdiyana (dalam Ni Kadek Suryani dkk, 2019: 7) menyebutkan ada beberapa hal penting yang menjadi tujuan mempelajari perilaku organisasi yaitu untuk:

1. Memahami perilaku yang terjadi dalam organisasi

Tujuan pertama mempelajari perilaku organisasi adalah untuk dapat memahami dan menjelaskan kejadian-kejadian yang terjadi dalam organisasi. Dengan demikian kita dapat mengembangkan cara berfikir tentang kejadian di dalam lingkungan organisasi. Memahami perilaku yang terjadi di dalam lingkungan organisasi saja belum cukup, sehingga tujuan yang kedua mempelajari perilaku organisasi adalah agar kita dapat meramalkan kejadian-kejadian tersebut.

2. Meramalkan kejadian-kejadian yang terjadi dalam organisasi

Setelah kita memahami perilaku-perilaku yang terjadi dalam organisasi, maka selanjutnya kita harus mampu untuk meramalkan dan menjelaskan kejadian-kejadian yang terjadi dalam organisasi. Jika kita menjumpai pola kejadian yang



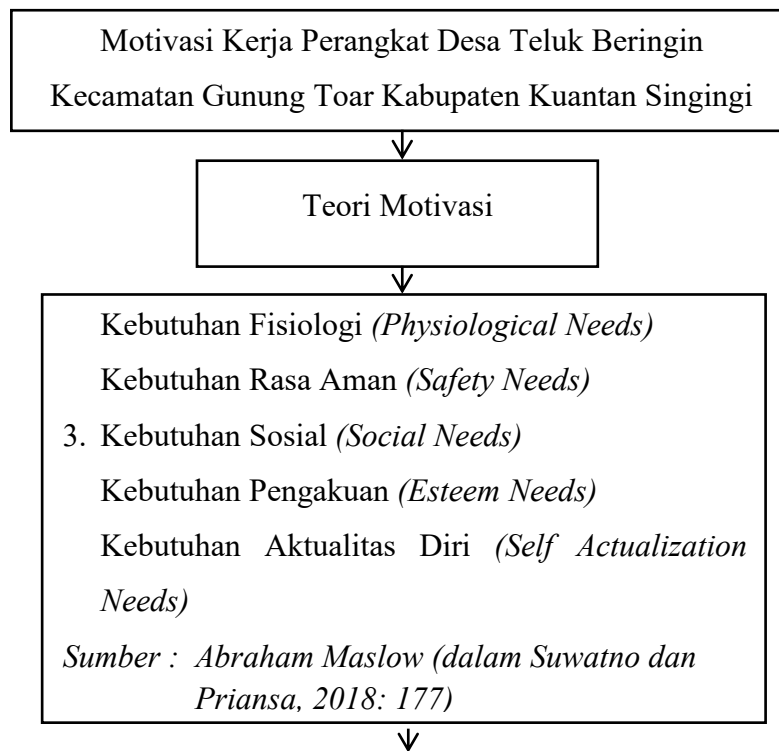
berulang-ulang dalam organisasi, kita tentu ingin mengidentifikasi kekuatan-kekuatan dan faktor-faktor kelemahan yang menyebabkan perilaku tertentu terjadi.

### 3. Mengendalikan perilaku

Tujuan yang sangat penting dalam mempelajari perilaku organisasi adalah mengendalikan perilaku-perilaku dalam organisasi. Jika pimpinan organisasi dapat memahami dan menjelaskan secara seksama perilaku-perilaku yang terjadi dalam organisasi, maka ia akan dapat menciptakan situasi yang menghasilkan perilaku-perilaku yang diinginkan dan mengurangi perilaku-perilaku yang tidak diinginkan. Kemampuan kita untuk mengendalikan moralitas dan perilaku dari anggota organisasi menjadi isu yang sangat penting pada masa sekarang.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran**



### 2.3 Hipotesis Kerja

Hipotesis merujuk pada pernyataan yang dapat diuji kebenarannya. Hipotesis ini penulis simpulkan berdasarkan observasi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: Diduga Motivasi Kerja Perangkat Desa Teluk Beringin Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi masih kurang baik.

### 2.4 Defenisi Operasional



Untuk memudahkan analisis data dan untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaa ini, maka penulis perlu membuat Konsep Operasional agar pembaca mudah memahami maksud dan tujuan penulisan diantaranya:

- 2.4.1 **Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)**  
 Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- 2.4.2 **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**  
 Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
- 2.4.3 **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**  
 Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 2.4.4 **Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)**  
 Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 2.4.5 **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)**  
 Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

**2.4.2 Konsep Variable, Indikator Dan Item Penelitian**

**Tabel 2.1 : Operasional Variabel Penelitian Motivasi Kerja Perangkat Desa Beringin Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi**

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Ukuran
Teori Motivasi Abraham Maslow	Motivasi Kerja Perangkat Desa Teluk Beringin Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi	1. Kebutuhan Fisiologi	1. Gaji 2. Insentif 3. THR	1. Baik 2. Cukup baik 3. Kurang baik
		2. Kebutuhan Rasa Aman	1. Jaminan kesehatan 2. Keamanan/kenyamanan 3. Lingkungan kerja	1. Baik 2. Cukup baik 3. Kurang baik
		3. Kebutuhan Sosial	1. Hubungan Kesetiakawanan 2. Komunikasi 3. Dorongan Pimpinan	1. Baik 2. Cukup baik 3. Kurang baik
		4. Kebutuhan Akan	1. Penghargaan atas Prestasi Kerja	1. Baik 2. Cukup





		Harga Diri atau Pengakuan	2. Perhatian Pimpinan 3. Kesempatan Meningkatkan Prestasi	baik 3. Kurang baik
		5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Kesempatan menyampaikan pedapat 2. Meningkatkan motivasi kerja 3. Pelatihan	1. Baik 2. Cukup baik 3. Kurang baik

### 3. Metode Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan jenis data kualitatif, penelitian ini berusaha untuk menjelaskan suatu fakta dan memberikan gambaran secara objektif tentang permasalahan yang dihadapi.

Sekaran dan Bougie (dalam Sugiono, 2018: 139) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang datanya adalah data kualitatif, sehingga analisisnya juga analisis kualitatif. Data kualitatif adalah data dalam bentuk kata, kalimat dan gambar.

#### Sumber Data

Menurut V. Wiratna Sujarweni, (2019: 73) sumber data adalah subjek dari mana asal usul data penelitian itu diperoleh. Apabila peneliti misalnya menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan, baik tertulis maupun lisan. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi:

#### 3.3.1 Data Primer

Menurut V. Wiratna Sujarweni, (2019: 73) Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

#### 3.3.2 Data Sekunder

Menurut V. Wiratna Sujarweni, (2019: 73) Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan hasil sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.

#### Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kepala Desa Teluk Beringin Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. Alasan penulis memilih lokasi penelitian ini untuk mengetahui Motivasi Kerja Perangkat Desa Teluk Beringin Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.

#### Metode Pengumpulan Data



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN : 2745-7761

Adapun metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

### **3.6.1. Observasi**

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2019: 32) Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu.

### **3.6.2. Wawancara**

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2019: 31) proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab bisa sambil bertatap muka ataupun tanpa tatap muka yaitu melalui media telekomunikasi antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isi atau tema yang diangkat dalam penelitian. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh lewat teknik yang lain sebelumnya.

### **3.6.3. Dokumentasi**

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2019: 31) dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data jenis ini mempunyai sifat utama tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam.

### **Metode Analisis Data**

Menurut Mudjarahardjo, (dalam V. Wiratna Sujarweni, 2019: 34) analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengkategorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab. Melalui serangkaian aktivitas tersebut, data kualitatif yang biasanya berserakan dan bertumpuk-tumpuk bisa disederhanakan untuk akhirnya bisa dipahami dengan mudah. Setelah data terkumpul selanjutnya dianalisis. Analisis data merupakan bagian sangat penting dalam penelitian, analisis data kualitatif sangat sulit karena tidak ada pedoman baku, tidak berproses secara linier, dan tidak ada aturan-aturan yang sistematis.

Untuk mengetahui hasil olahan data dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

Baik : Apabila semua indikator berjalan dengan maksimal

Cukup Baik : Apabila 1 (satu) indikator/sub indikator dari 3 (tiga) indikator tidak terpenuhi.

Kurang Baik : Apabila semua indikator tidak berjalan atau terpenuhi.

## **4. Hasil Penelitian**

hasil dari Observasi, Wawancara dan Dokumentasi yang peneliti lakukan di lapangan tentang Motivasi Kerja Perangkat Desa Teluk Beringin kecamatan



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN :2745-7761**

Gunung Toar kabupaten kuantan singingi peneliti mendapatkan hasil bahwa Kurang Baik, di karenakan dari 5 indikator 3 di antaranya mengatakan Kurang Baik, 1 indikator mengatakan Baik dan indikator mengatakan Cukup Baik, itu bisa dilihat dan dibuktikan dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Desa beserta Perangkatnya pada hari Rabu 16 Maret 2022 di Kantor Desa Teluk Beringin kecamatan Gunung Toar kabupaten kuantan singingi.

Penulis banyak menemukan beberapa kendala atau permasalahan yang terjadi sehingga dikatakannya kurang baik Motivasi Kerja di Kantor Desa Teluk Beringin 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 suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan 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 di karenakan 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 merealisasikan, 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 Teluk Beringin kecamatan Gunung Toar kabupaten kuantan singingi, kepala Desa sedang mengusahakan hal ini agar bisa terlaksanakan. 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 Teluk Beringin kecamatan Gunung Toar kabupaten kuantan singingi, harapan penulis agar bisa jadi perhatian pimpinan untuk selalu memperhatikan bawahannya agar sebuah pekerjaan bisa berjalan dengan baik lancar dan aman di Kantor Desa Teluk Beringin 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 halnya dengan kesempatan meningkatkan prestasi sudah di berikan namun kebutuhan perangkat dalam meningkatkan tersebut belum bisa di fasilitasi dengan baik di Kantor Desa Teluk Beringin kecamatan Gunung Toar kabupaten kuantan singingi, di samping itu untuk Kebutuhan Aktualisasi diri dalam Upaya yang di Lakukan Pimpinan dalam Memotivasi Kerja dan tentang Motivasi dalam Pelatihan sudah berjalan tapi belum terlaksana dengan baik atau Kurang Baik, ini



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN :2745-7761**

berkaitan dengan kepedulian perangkat akan kerja dan tugas masing-masing yang masi rendah, serta disebabkan 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 Teluk Beringin kecamatan Gunung Toar kabupaten kuantan singingi, Kepala Desa selain hadir untuk memberi Perhatian kepada para pegawainya didalam Kantor untuk mencapai tujuan organisasi, sebagai seorang pemimpin Kapala Desa juga dituntut untuk selalu bisa memperhatikan masyarakatnya, melihat bagaimana keadaan atau kondisi masyarakatnya, melihat bagaimana kinerja pegawai terhadap masyarakat, yang pada dasarnya memperhatikan semua proses jalannya sebuah instansi baik di kantor desa maupun di dalam masyarakat, memberikan pujian satas prestasi terhadap kinerja bawahannya serta harus bersikap charisma 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 Kantor Desa Teluk Beringin kecamatan Gunung Toar kabupaten kuantan singingi ini.

## **5. SIMPULAN**

Setelah melakukan penelitian dengan Observasi, wawancara dan Dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Perangkat Desa Teluk Beringin kecamatan Gunung Toar kabupaten kuantan singingi Kurang Baik.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terima kasih yang tiada henti untuk Ayah dan Ibunda yang memberiku semangat, doa, nasehat, serta kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga saya selalu kuat memberiku semangat sampai saat ini. Universitas Islam Kuantan Singingi tempat penulis menjalani, Bapak Dr.H.Nopriadi,S.K.M Kes selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, Ibu Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang menjadi motivator untuk bisa menjadi orang besar, Sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian, Bapak Emilia Emharis, S.Sos.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi, Bapak Desriadi, S.Sos.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian, Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, serta Rekan-rekan seperjuangan.



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

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Afifuddin. 2012. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Bandung: Alfabeta.
- Afrizal, 2015. *Metode Peneliti Kualitatif*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Anggara, Sahaya. 2012. *Ilmu Adinistrasi Negara*. Bandung: CV Pustaka.
- Arikunto, Suharsini. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi Usman. 2014. *Asas Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Defenisi dan Konsep*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Kasmir. 2016. *Manajmen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Pasalong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Poulus, Sugiono, dan Rusdin. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Suatu Pendekatan Teori dan Praktis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kediri, CV.ANDI OFFSET.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Kencana.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafiie, Inu Kencana, 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta. PT. RINEKA CIPTA.



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

Syafiie, Inu Kencana, 2010. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Widjaja, 2014. *Otonomi Desa*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wiratna Sujarweni, V.. 2019. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.

**B. Undang-Undang**

Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa