

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

SKRIPSI

*Disusun dan di ajukan untuk melengkapi dan memenuhi syarat
Mencapai iGelar Sarjana Sosial Program Pendidikan
Strata Satu Program studi Administrasi Negara*



Oleh

**NAFISAH HUSNA
NPM. 200411035**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN**

2024

TANDA PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi

Fakultas Ilmu Sosial

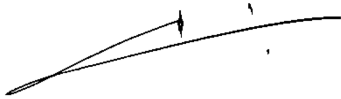
Universitas Islam Kuantan Singingi

Pada :
Hari : Selasa
Tanggal : 10
Bulan : September
Tahun : 2024

TIM PENGUJI

Ketua,





Sekretaris,



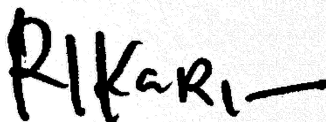
DESRIADI S.Sos., M.Si
NIDN. 1022018302



ALSAR ANDRI, S.Sos, Msi
NIDN. 1005108901

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. EMILIA EMHARIS, S.Sos.,M.Si | () |
| 2. ALSAR ANDRI, S.Sos.,M.Si | () |
| 3. SAHRI MUHARAM, S.Sos.,M.Si | () |
| 4. SARJAN.M, S.Sos.,M.Si | () |

Mengetahui
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi
Dekan



RIKA RAMADHANTI, S.IP., M.Si
NIDN. 1030058402

TANDA PERSETUJUAN

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

NAMA : NAFISAH HUSNA

NPM : 200411035

UNIVERSITAS : ISLAM KUANTAN SINGINGI

FAKULTAS : ILMU SOSIAL

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

Telah Diperiksa dan Disetujui Dosen Pembimbing

PEMBIMBING I



Emilia Emharis, S.Sos., M.Si
NIDN. 1002059002

PEMBIMBING II



Alsar Andri, S.Sos., M.Si
NIDN. 1005108901

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Universitas Islam Kuantan Singingi



Emilia Emharis, S.Sos., M.Si
NIDN. 1002059002 **ABSTRACT**

**WORK MOTIVATION OF
PROVIDE ADMINISTRATIVE SERVICES
IN THE VILLAGE ACROSS THE MOUNTAIN GUNUNG TOAR
SUB-DISTRICT KUANTAN SINGINGI DISTRICT**

**Oleh :
NAFISAH HUSNA
NPM: 200411035**

Motivation is a driving factor that can create work enthysiasm. This research was carried out at the seberangnung village office, Gunungtoar district, kuantan singing regency. This research explains how the work motivation of village pfficials 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 rechnique, 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 “Not Good” 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

SURAT PERNYATAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nafisah Husna

NPM : 200411035

Fakultas : Ilmu Sosial

Program Studi : Administrasi Negara

Judul Skripsi : MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA SEBERANG

GUNUNG KECAMATAN GUNUNG TOAR KABUPATEN

KUANTAN SINGINGI

Menyatakan bahwa, sesungguhnya skripsi ini yang saya susun merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Alademik. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Islam Kuantan Singingi.

Teluk Kuantan, 25 Juli 2024

NAFISAH HUSNA
NPM. 200411035

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintahan maupun swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering di kenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang di harapkan. Benowitz (2001 : 43) Motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum di aplikasikan secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi, sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya motivasi kerja, salah satu faktor yang menjadi penyebab terjadinya motivasi kerja adalah

gaya komunikasi dan iklim organisasi. Menurut Robbins (dalam Sehfudin, 2011:20) menyatakan bahwa komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut. (Marheni, 2009:128) sedangkan gaya komunikasi adalah seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi yang di gunakan dalam suatu situasi. Gaya komunikasi merupakan cara bagaimana berkomunikasi dengan baik verbal dan non verbal meliputi cara memberi dan menerima informasi dalam situasi tertentu, gaya komunikasi dalam bentuk gerakan, bahasa juga mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Apabila gaya komunikasi dilakukan dengan baik maka menimbulkan hasil yang baik dalam berkomunikasi atau melaksanakan suatu kegiatan, sehingga komunikasi yang baik dapat menimbulkan mediator dalam proses kerjasama dan transformasi informasi dalam mendukung kemajuan organisasi.

Selain gaya komunikasi, iklim organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya motivasi kerja. Stinger (dalam Wirawan, 2007:122) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai. Iklim organisasi merujuk kepada suasana lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat di dalam organisasi baik langsung maupun tidak langsung.

Iklm organisasi pada dasarnya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang, dan memabangkit motivasi kerja. Iklm organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong perangkat desa untuk bekerja dengan baik. Iklm organisasi yang kondusif dapat tercipta jika pimpinan mampu memfasilitasi perangkat desa untuk bekerja dengan baik. Upaya yang dapat dilakukan yaitu menciptakan iklm organisasi yang baik mulai dari melihat penyebab terjadinya iklm organisasi yang tidak mendukung sehingga dengan mudah untuk memperbaiki iklm organisasi dengan baik. jika iklm organisasi positif dapat menimbulkan produktifitas kerja yang tinggi. Sedangkan iklm organisasi negatif dapat menimbulkan hambatan produktivitas kerja yang tinggi sehingga menghasilkan pekerjaan yang tidak efektif. Ini berarti bahwa iklm organisasi berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi para pegawai. Iklm organisasi juga merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Dengan demikian maka gaya komunikasi yang kurang efektif baik dalam bentuk gerakan maupun bahasa serta iklm organisasi yang kurang kondusif sehinga dapat memacu munculnya motivasi pada perangkat desa yang kurang baik.

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.

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.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa pasal 1 menyebutkan, desa adalah desa dan desa adat 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 di hormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Adapun struktur pemerintahan desa, yaitu terdiri dari:

1. Kepala Desa
2. Sekretaris Desa
3. Kepala Urusan

- 1) Kepala urusan umum dan perencanaan
- 2) Kepala urusan keuangan
4. Kepala Seksi
 - 1) Kepala seksi pemerintahan
 - 2) Kepala seksi kesejahteraan pelayanan
5. Kepala Dusun

Motivasi terbentuk dari sikap perangkat desa dalam menghadapi situasi kerja, baik itu dinas atau instansi pemerintahan maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerekkan 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.

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 baik.

Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat 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 seperti masih rendahnya kinerja pegawai, hal ini terlihat dari rendahnya kualitas kerja pegawai dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya masih kurang baik.

Faktor lain yang menyebabkan pemerintah desa tidak dapat optimal dalam memotivasi perangkatnya karena 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.

Dapat dilihat dari kurangnya di tempat kerja merupakan permasalahan kompleks yang memerlukan pendekatan holistic, dengan mempertimbangan faktor motivasi ekstrinsik dan instrinsik, serta permasalahan di luar tempat kerja. Meskipun motivator ekstrinsik seperti ketidakseimbangan finansial merupakan bagian penting dari motivasi di tempat kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi kurangnya motivasi di tempat kerja antara lain:

Kerja lalai Adapun penyebab terjadinya kelalaian dalam bekerja di suatu instansi misalnya, pada pelayanan administrasi yang sering kita temui di instansi-instansi. Dan juga hubungan antar sesama rekan kerja akan berdampak buruk pulak terhadap kinerja dan pelayanan administrasi di perusahaan tempat bekerja/instansi terkait.

Datang Terlambat, Keterlambatan seorang pekerja dalam bekerja sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang . Dengan datang terlambat seseorang cenderung tidak disiplin terhadap waktu dan jadwal yang telah dibuat sebelumnya dan juga tidak melakukan kewajibannya dalam bekerja.

Jarang Datang Artinya seseorang pekerja yang telah bekerja di instansi yang kedatangan bisa di bilang jarang hadir ke tempat dia bekerja yang sangat

mempengaruhi kinerjanya sendiri. Dan jarang datang juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kurangnya motivasi kerja. Contoh faktor yang mempengaruhi jarang datang seperti, kurang nyaman di tempat kerja, gaji yang tidak sesuai harapan, lingkungan tempat kerja yang kurang baik, dan bosan. Kuncinya bagi para pemimpin adalah dengan memanfaatkan motivasi intrinsik karyawannya dengan mengajukan pertanyaan yang tepat dan mencari akar masalahnya.

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.”**

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimanakah Motivasi Kerja Perangkat Desa Di Desa Seberang Gunung 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 peneitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja perangkat desa Seberang Gunung 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 Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi agar dapat meningkatkan motivasi kerja yang baik.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

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.

6.2 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 :

- 6.2.1 Kepada Perangkat Desa agar lebih meningkatkan lagi Motivasi Kerja agar tercapainya hasil kerja yang optimal dan semangat yang baik.
- 6.2.2 Kepala Desa untuk lebih meningkatkan lagi dorongan kepada perangkatnya serta memfasilitasi dengan baik.
- 6.2.3 Tingkatkan partisipasi dari setiap kegiatan atau pelatihan yang ada di kantor Desa.
- 6.2.4 Tingkatkan komunikasi yang bagus antara atasan dan bawahan.
- 6.2.5 Pemerintah atau dinas yang terkait agar memberikan pelatihan kepada Perangkat Desa.

- 6.2.6 Kepala Desa diharapkan menimbulkan ide-ide baru untuk memotivasi perangkatnya agar lebih bersemangat seperti memberikan pujian dan lainnya.
- 6.2.7 Diharapkan kepada seluruh perangkat desa agar lebih bisa bertanggung jawab menjalankan tugas dan fungsinya sesuai tufoksi masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Afifudiin. 2012. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Bandung: Alfabeta.
- Afrizal, 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta:PT Grafindo Persada.
- Anggara, Sahaya. 2012. *Ilmu Administrasi 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. *AsasManajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bumi Aksara.
- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*.Yogyakarta: C.V ANDI AFFSET.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber DayaManusia (Teori Dan Praktek)*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Mukarom Zainal, Muhibudin Wijaya Laksana. 2022. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung Pustaka Setia.
- Pasalong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Pubik*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*.Bandunf: Alfabeta.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansyah. 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisins*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifdan R&D*. Bandung: 2017 PT Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kediri, CV. ANDIAFFSET.
- Sutrisno. 2011. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Kencana.
- Suwatno, dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDMDalam Organisasi Publik dan Bisins*. Bandung: Alfabeta.

Syfiie, Ibnu Kencana, 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta , PT RINEKA CIPTA.

Syfiie, Ibnu Kencana, 2010. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Pasalong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Poulus, Sugiono dan Rusdin. 2018. *Metodelogi Penelitian Sosial Suau Pendekatan Teori dan Praktis*. Bandung: Alfabeta.

Wiratna Sujarweni, V. 201. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta PUSTAKABARUPRESS.

Sugiyono, 2012. *Metode Peneitian Kualtatid dan Kuantitaif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Widjaja, 2014. *OtonomiDesa*, Jakarta: PT Raja GrafindoPersada.

B. Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

