

**MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA SUKARAJA
KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

*Disusun dan diajukan untuk melengkapi dan memenuhi syarat
mencapai gelar Sarjana Sosial Program Pendidikan Strata Satu
Program Studi Administrasi Negara*



OLEH :

NENG LAELA
NPM.190411032

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

JUDUL : MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA
SUKARAJA KECAMATAN LOGAS TANAH
DARAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

NAMA : NENG LAELA

NPM : 190411032

UNIVERSITAS : ISLAM KUANTAN SINGINGI

FAKULTAS : ILMU SOSIAL

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Sahri Muharam, S. Sos., M.Si
NIDN.1021117506

Pembimbing II



Emilia Emharis, S. Sos., M. Si
NIDN.100259002

Mengetahui

Kepala Program Studi Administrasi Negara
Universitas Islam Kuantan Singingi



EMILIA EMHARIS, S. Sos., M.Si
NIDN.100259002

PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh penitia Ujian Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi

Pada :
Hari : Kamis
Tanggal : 09
Bulan : Februari
Tahun : 2023

Tim Penguji

Ketua Dewan Sidang



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

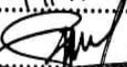
Sekretaris Dewan Sidang



EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si
NIDN. 100259002

- | | | |
|---------------------------------|-----------------|---|
| 1. SAHRI MUHARAM, S.Sos., M.Si | (Pembimbing I) | (.....

.....) |
| 2. EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si | (Pembimbing II) | (.....

.....) |
| 3. RIKA RAMADHANTI, S.IP., M.Si | (Anggota) | (.....

.....) |
| 4. SARJAN.M, S.Sos., M.Si | (Anggota) | (.....

.....) |

Mengetahui
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi
Dekan,

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

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini .

Nama : Neng Laela

NPM : 190411032

Program Studi : Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“Motovasi Kerja Perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi”**, adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Apabila kemudian hari ternyata didalam naskah ini terdapat unsur-unsur plagiat, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

Sukaraja, 27 Desember 2022
Yang Membuat Pernyataan



METERA TEMPE
EDBETAKX150364422

Neng Laela
NPM.190411032

ABSTRAK
MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA SUKARAJA KECAMATAN
LOGAS TANAH DARAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

OLEH

NENG LAELA
NPM.190411032

Penelitian ini dilakukan di Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kualitatif dengan penelitian deskriptif. Teknik penarikan sampel menggunakan metode Purposive Sampling yang mana teknik dengan penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yang mana jumlah informan sebanyak 6 orang, Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah Penelitian Kualitatif. Instrumen penelitian dalam pengambilan data adalah pedoman wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi dapat diketahui kurang baik sehingga mengakibatkan belum terciptanya motivasi kerja yang maksimal

Kata Kunci : Motivasi, Kerja, Perangkat Desa

ABSTRACT
WORK MOTIVATION OF SUKARAJA VILLAGE APPARATUS, LOGAS
DISTRICT, TANAH DARAT, KUANTAN SINGINGI REGENCY

BY
NENG LAELA
NPM.190411032

This research was conducted in Sukaraja Village, Logas Tanah Darat District, Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine the motivation for the work of the Sukaraja Village apparatus, Logas Tanah Darat District, Kuantan Singingi Regency. The formulation of the problem in this study is how the motivation for the work of the Sukaraja Village apparatus, Logas Tanah Darat District, Kuantan Singingi Regency. The type of research used is qualitative research with descriptive research. The sampling technique uses the Purposive Sampling method which is a technique with determining samples with certain considerations, where the number of informants is 6 people, the type of research used in this study is Qualitative Research. The research instrument in data collection is the interview guideline. The results showed that the work motivation of the Sukaraja Village apparatus, Logas Tanah Darat District, Kuantan Singingi Regency, could be known to be not good, resulting in the creation of maximum work motivation

Keywords : Motivation, Work, Village Apparatus

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrahim,

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan Rahmat, Inayah, Taufik dan Hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Motivasi Kerja Perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi”. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, beserta segenap keluarganya, para sahabatnya, dan seluruh umatnya yang senantiasa selalu konsisten menjalankan ajaran islam yang telah di bawanya, Allahummasalli’ala Muhammad wa’ala ali Muhammad.

Tujuan dari pembuatan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar serjana lengkap pada Universitas Islam Kuantan Singingi. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan tugas ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya atas segala bantuan dalam pembuatan Skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Bapak **Dr. H Nopriadi, S.K.M., M,Kes** selaku Resktor Universitas Islam Kuantan Singingi, atas kesempatan yang telah diberikan kepada peneliti untuk mengikuti perkuliahan di Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Ibu **Rika Ramadhanti, S.IP., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
3. Bapak **Emilia Emharis, S.Sos., M,Si** selaku ketua Program Studi Administrasi Negara dan juga selaku pembimbing II yang telah banyak

memberi dorongan semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

4. Bapak **Sahri Muharam, S.Sos., M.Si** selaku pembimbing I yang telah banyak memberi bimbingan dan waktu serta saran-saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak **Emilia Emharis, S.Sos., M.Si** selaku pembimbing II yang telah banyak memberi dorongan semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu selama peneliti menuntut ilmu hingga selesai.
7. Kepala Desa Sukaraja yang memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Desa Sukaraja.
8. Ungkapan terima kasih dan penghargaan yang sangat spesial penulis haturkan dengan rendah hati dan rasa hormat kepada kedua orang tua penulis yang tercinta, Ayahanda dan Ibunda yang selalu memberikan doa, pengorbanan yang tiada henti, semangat, dan juga kasih sayang kepada penulis serta dukungan moral dan materi yang diberikan kepada peneliti.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa rahmat dan selalu memberikan imbalan yang setimpal atas segala kebaikan yang diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan.

Teluk Kuantan, 05 Januari 2023

Peneliti

NENG LAELA
NPM. 190411032

DAFTAR ISI

Halaman

TANDA PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1	Latar
Belakang Masalah.....	1
1.2.....	Rum
usa Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1. Teori Administrasi Negara	7
2.1.2. Teori Organisasi	9
2.1.3. Teori Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.4. Teori Motivasi Kerja	14
2.1.5. Teori Pegawai	17
2.1.6. Teori Pemerintahan Desa.....	23
2.2.....	Kera
angka Pemikiran	27
2.3 Hipotesis Kerja.....	27
2.4 Definisi Oprasional	28
2.5 Oprasional Variable	29

BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1	Jenis Penelitian 31
3.2	Infor man 31
3.3	Sumb er Data Penelitian..... 32
3.4	Foku s Penelitian..... 32
3.5	Loka si Penelitian..... 32
3.6	Metode Pengumpulan Data 33
3.7	Metode Analisis Data 34
3.8	Jadw al Penelitian 36
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	37
4.1	Sejar ah Singkat Kantor Desa Sukaraja..... 37
4.2	Luas Wilayah Desa Sukaraja 40
4.3	Saran a Pendidikan Desa Sukaraja 40
4.4	Saran a Sosial Dan Olahraga Desa Sukaraja 41
4.5	Mata Penvaharian Desa Sukaraja 41
4.6	Aga ma Atau Aliran Kepercayaan Desa Sukaraja 42

4.7	Tugas Pokok, Fungsi Dan Wewenang Kantor Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing	42
4.8	Struktur Organisasi Desa Sukaraja	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		50
5.1	Identitas Responden	50
5.1.1	Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	50
5.1.2	Identitas Informan Berdasarkan Tingkat Usia	51
5.1.3	Identitas Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
5.2	Hasil Dan Pembahasan	52
5.2.1	Indikator Kebutuhan Fisiologis	52
5.2.2	Indikator Kebutuhan Rasa Aman	56
5.2.3	Indikator Kebutuhan Sosial	59
5.2.4	Indikator Kebutuhan Akan Penghargaan	63
5.2.5	Indikator Kebutuhan Perwujudan Diri	66
5.3	Analisis Motivasi Kerja Perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing	71
BAB VI PENUTUP		77
6.1	Kesimpulan	77
6.2	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA		79
LAMPIRA		81

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1Daftar Jumlah Perangkat Desa Sukaraja.....	2
Table 2.1 Oprasional Variabel Tentang Motivasi Kerja	29
Tabel 3.1 Daftar Jumlah Informan Penelitian	31
Tabel 3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian	36
Tabel 4.1 Data Kepala Desa Sukaraja.....	39

Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing	40
Tabel 4.3 Sarana Pendidikan Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing	40
Tabel 4.4 Sarana Sosial Dan Olahraga Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing	41
Tabel 4.5 Mata Pencaharian Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing	42
Tabel 4.6 Agama/Aliran Kepercayaan Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing	42
Tabel 5.1 Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 5.2 Identitas Informan Berdasarkan Tingkat Umur	51
Tabel 5.3 Identitas Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Tentang Motivasi Kerja Perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing.....	27
Gambar IV.2 Struktur Organisasi Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang dipilih berdasarkan prosedur tertentu, guna melaksanakan tugas negara demi mewujudkan pelayanan publik. Setiap instansi pemerintah memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dan dikelola secara efektif dan efisien.

Untuk pencapaian tujuan peningkatan kerja dalam suatu organisasi, maka sumber daya manusia yang dimiliki dituntut untuk bekerja secara profesional, termasuk didalamnya harus memiliki motivasi yang baik. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat dan meningkatkan kemampuan untuk bekerja dengan sukarela, yang akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja.

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

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Desa adalah kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Perangkat Desa terdiri atas: a. sekretariat desa; b. pelaksana kewilayahan; dan c. pelaksana teknis. Perangkat desa berkedudukan sebagai unsur pembantu kepala desa.

Perangkat desa adalah unsur staf yang membantu kepala desa dalam penyusunan kebijakan dalam koordinasi yang diwadahi dalam sekretaris desa dan unsur pendukung tugas kepala desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan. Tugas dan fungsi perangkat Desa sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat 1 bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Jumlah perangkat desa yang ada di Desa sukaraja yaitu berjumlah 9 orang.

Table I.1 Data Jumlah Perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

NO	PERANGKAT DESA	KUOTA
1.	Sekretaris Desa	1
2.	Kaur Keuangan Dan Perencanaan	1
3.	Kaur Umum Dan Tata Usaha	1
4.	Kasi Pemerintahan	1
5.	Kasi Kesejahteraan Dan Pelayanan	1
6.	Kadus I, II ,III	3
7.	Operator	1
Jumlah		9

Untuk mewujudkan kerja sama kelompok antara pimpinan dan yang dipimpin, maka pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor psikologi serta keahlian dari masing-masing anggotanya. Karena perlu diingat bahwa kelompok sebagai bagian dari individu akan mempunyai respon dan loyalitas yang berbeda terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi 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 perangkat dalam bekerja.

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

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan perangkat dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga perangkat lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang perangkat. Dengan hal tersebut, maka perangkat 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 perangkat, perangkat dan perangkat, sehingga kurangnya respon perangkat dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh perangkat, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian perangkat menyebabkan menurunnya kinerja perangkat. Sangat sedikit perangkat yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama perangkat yang dapat menimbulkan perangkat mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang telah dilakukan di kantor Desa Sukaraja terlihat bahwa motivasi kerja perangkat masih rendah, hal ini dapat

dilihat dari sebagian perangkat yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang perangkat. Dan ada sebagian perangkat yang kurang menaati aturan jam kerja dalam hal ini dapat dilihat adanya perangkat yang datang tidak tepat waktu, pada saat jam kerja masih ada sebagian perangkat yang berada di halaman kantor dan hal tersebut tidak menunjukkan bahwa perangkat sedang melakukan suatu pekerjaan, dan menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja, perangkat cenderung menghabiskan waktu untuk bersantai dan tidak disiplin dalam bekerja. Hal seperti 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.

Keadaan di atas merupakan bukti kurangnya pemberian motivasi sehingga dapat menimbulkan rendah motivasi kerja. Fakta hasil pengamatan awal yang menunjukkan adanya kendala atau hambatan dalam motivasi kerja perangkat yang perlu untuk dikaji secara ilmiah. Melalui hasil penelitian ini maka diharapkan diperoleh gambaran kenyataan sehingga dapat dilakukan perbaikan terhadap kualitas kerja perangkat dengan mengatasi kurangnya pemberian motivasi kerja kepada perangkat.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Motivasi Kerja Perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana motivasi kerja perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi”?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah : “Untuk mengetahui motivasi kerja perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.”

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka manfaat penelitian adalah:

1.4.1 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini nantinya adalah sebagai bahan masukan pemerintah Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang, konsep-konsep dan teori-teori ilmu serta pengetahuan terutama tentang motivasi kerja perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Administrasi Negara

Administrasi publik adalah bagian dari kinerja pemerintah, merupakan salah satu cara dimana tujuan dan rencana kerja pemerintah dapat diwujudkan. Administrasi publik sebagai salah satu cabang ilmu sangat erat kaitannya dengan pengimplementasian nilai-nilai politik. Administrasi publik adalah organisasi dan manajemen dari manusia dan benda guna mencapai tujuan-tujuan pemerintah. *Public Administration* adalah suatu seni ilmu tentang manajemen yang dipergunakan untuk mengatur urusan-urusan negara. *Public administration* itu “seni” atau “ilmu” adalah suatu kenyataan bahwa istilah *public administration* dapat berarti :

- 1) Suatu lapangan penyelidikan ilmu, suatu disiplin atau suatu studi
- 2) Suatu proses atau kegiatan mengenai urusan-urusan publik.

Menurut Dimok Administrasi negara merupakan bagian dari administrasi umum yang mempunyai lapangan lebih luas, yaitu ilmu pengetahuan yang mempelajari bagaimana lembaga-lembaga mulai dari satu keluarga hingga Perserikatan Bangsa-Bangsa disusun, digerakkan, dan dikemukakan. Administrasi negara juga merupakan bagian ilmu politik yang mempelajari penentuan kebijaksanaan negara dalam suatu proses. Oleh sebab itu, sebagai suatu ilmu yang diperoleh dari kedua ilmu pengetahuan ini, administrasi negara menghendaki dua macam syarat jika hendak dipahami.

Pertama, perlu mengetahui sesuatu mengenai administrasi umum. Kedua, harus diakui bahwa banyak masalah administrasi negara timbul dalam kerangka politik. (dalam Anggara, 2016:134)

Menurut Waldo Administrasi Negara sebagai organisasi dan manajemen manusia dalam pemerintahan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, administrasi negara merupakan seni dan ilmu tentang manajemen yang di gunakan untuk mengatur urusan negaranya sendiri. (dalam Anggara, 2016)

Administrasi Publik adalah suatu kerja sama kelompok dalam lingkungan pemerintahan. Administrasi Publik meliputi ketiga cabang pemerintahan: eksekutif, legislatif, dan yudikatif serta hubungan di antara mereka. Administrasi Publik mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijaksanaan pemerintah, dan karenanya merupakan sebagian dari proses politik. Administrasi Publik sangat erat kaitannya dengan berbagai macam kelompok swasta dan perorangan dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat.

Tujuan administrasi negara (Siagian, 2014:19) yaitu :

- 1) Memberikan ikhtiar-ikhtiar informasi yang dianalisa mengenai aktivitasaktivitas operasional yang terdapat dalam perusahaan.
- 2) Mengendalikan volume dan arus dana yang beredar. Membantu system pengendalian untuk manajemen perusahaan dan memberikan atau Menyediakan informasi keuangan

- 3) Memenuhi kewajiban-kewajiban berdasarkan anggaran dasar perusahaan, undang-undang dan peraturan-peraturan pemerintah dan perjanjian-perjanjian dengan pihak ketiga untuk mengumpulkan data-data tertentu.

Administrasi negara ialah suatu ilmu yang mempelajari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh negara untuk melaksanakan atau mewujudkan politik negara atau politik pemerintah. Untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan maka diperlukan suatu pengawasan internal atau kualitas pelayanan untuk meningkatkan kinerja perangkat khususnya di bidang pelayan sektor publik. Fungsi administrasi (Siagian, 2014:12) adalah sebagai berikut:

- a. Alat bukti
- b. Alat perhitungan dan pertanggung jawaban
- c. Alat untuk menetapkan hasil-hasil operasional perusahaan
- d. Alat untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam anggaran dasar peraturan pemerintah dan perjanjian dengan pihak ketiga.

2.1.2 Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Organisasi

Organisasi adalah sistem dimana manusia saling tergantung atau terkait satu sama lain dan membentuk jejaring yang saling memberikan kemanfaatan satu dengan yang lain. (Heryana, 2020 : 3)

Organisasi adalah kerangka kerja bagi manajemen dalam bekerja. Artinya organisasi merupakan wadah, lembaga, atau kelompok fungsional ketika

proses manajemen berlangsung. Organisasi semacam peta jalan (road-map) bagi manajemen dan anggotanya untuk mencapai tujuan. (Heryana, 2020 : 3)

Organisasi adalah strategi kompleks yang melibatkan manusia yang didesain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi merupakan wadah dimana sekumpulan orgn diarahkan untuk tujuan-tujuan spesifik dari organisasi.Semakin lama organisasi berdiri, maka semakin kompleks hubungan antar manusia dan peralatan kerja yang ada di dalamnya.

2.1.2.2 Konsep-konsep Teori Organisasi

Konsep-konsep yang akan dibahas di sini hanya konsep-konsepyang erat hubungannya dengan birokrasi pemerintah. Konsep yang akan diliput di antaranya perubahan dan inovasi (khususnyaperanan teknologi, tugas lingkungan dan anggota-anggotaorganisasional); informasi dan inteligensi; pengawasan danwewenang; pembuatan keputusan dan administrasi; semuaperkiraan organisasional. Ini bukan kategori yang tajam; banyakterdapat ketumpangtindihan akibat tembusnya penekanan teoripembuatan keputusan dalam studi organisasi.Dengan bekal pemahaman bab terdahulu, penting untukmenambahkan tiga keberatan terhadap teori organisasi secara umum, yakni sebagai berikut.

- a. Teori organisasi adalah bidang studi yang luas, namun dangkal. Teori organisasi mencakup banyak konsep dan berbagai bidang studi, tetapi sedikit yang dikupas secara mendalam.
- b. Teori organisasi tidak mencoba (setidaknya, ia jarang mencoba)menjelaskan pada Anda, bagaimana menjalankan organisasi

Anda secara lebih baik. Kemampuan normalnya merupakan produk inteligensi bawaan, pengalaman, dan motivasi. Teori organisasi mencoba mengetahui apa yang menyebabkan organisasi menjadi mekar, bagaimana perilaku organisasi, dan apa yang merupakan penyebab adanya perbedaan-perbedaan antara organisasi satu dengan yang lain. Pengetahuan semacam itu pada akhirnya diharapkan terbukti berguna bagi para mahasiswa yang suatu saat bekerja di birokrasi pemerintah.

- c. Sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab ini, tidak ada yang disebut “prinsip-prinsip organisasi” yang esensial. Untuk setiap prinsip ada prinsip kebalikannya, atau prinsip itu hanya merupakan pengulangan (tautologis). (Anggara, 2016 : 91)

2.1.2.3 Tipe-Tipe Organisasi

Jika menjadi manajer, kita harus belajar mencari dan menemukan bentuk atau tipe organisasi yang optimal, artinya yang paling enak kita kendalikan, yang paling enak untuk diikuti oleh para pegawai, yang paling dapat menjamin team work dan efisiensi, dan sebagainya. Jadi, bukan keindahan bentuk yang penting, melainkan yang paling menguntungkan arus kerja (*flow of work*) dan penunaian fungsi-fungsi badan (usaha) di tempat bekerja. (Anggara, 2016 : 117)

Tipe-tipe organisasi yang terkenal adalah:

1. Organisasi lini, jalur (*line organization*),
2. Organisasi staf (*staff organization*),
3. Organisasi lini dan staf (*line and staff organization*),
4. Organisasi fungsional (*functional organization*),

5. Organisasi dewan atau panitia (*committee organization*)

2.1.3 Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja terbaik akan memberikan banyak keuntungan bagi sebuah organisasi. Bagi seorang pegawai hasil yang dicapai adalah sebagai aktualisasi potensi diri dan menjadi peluang dalam meningkatkan mutu kehidupannya, sedangkan bagi sebuah organisasi keberhasilan pegawai dalam bekerja adalah sesuatu yang penting untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi. (Benjamin, 2017 : 2)

Menurut Greer dan Charles R, sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. (dalam Benjamin, 2017 : 2)

Sumber daya manusia memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumberdaya yang lain, memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbedabeda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumberdaya ini. Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak manajer. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai karyawan dalam perusahaan. Orang yang mengatur disebut manajer personalia/ manajer sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia, seperti: akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan pihak lain, memiliki cipta, rasa, karsa dan karya. Dengan demikian, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari keuatanyang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Bagi perusahaan ada tiga sumber daya strategis lain yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan yang unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut adalah:

- a. *Financial resource* yaitu sumber daya yang berbentuk dana/modal finansial yang dimiliki.

- b. *Human resource* yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani.
- c. *informational resource* yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis atau taktis

Dari ketiga *resources* yang bersifat strategis tersebut, hampir semua pimpinan besar dan modern sekarang mengakui bahwa paling sulit diperoleh dan dikelola adalah human resource yaitu sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang pas dengan yang diinginkan oleh perusahaan. (Harjoto, 2019 :3).

2.1.4 Motivasi kerja

2.1.4.1 Definisi Motivasi

Menurut Sutrisno motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (dalam Zelvian, 2021 : 40).

Motivasi kerja adalah salah satu faktor untuk mendorong seseorang baik dari dalam maupun dari luar diri, untuk melakukan suatu pekerjaan. Dorongan dari dalam diri dapat berupa kepuasan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar diri dapat berupa suatu tujuan yang sudah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa tujuan dari diberikannya motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat dalam bekerja,

dan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Konsekuensinya, perusahaan dapat mencapai tingkat produksi yang lebih tinggi dengan karyawan yang ada pada saat ini, sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang lebih banyak. (Gunawan, 2020 :5).

Menurut Kotler motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri (dalam zelviean, 2021 : 13).

Menurut Sedarmayanti, (2017) dalam zelviean, (2021 : 11) tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai yaitu:

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan

2.1.4.2 Jenis- Jenis Motivasi Kerja

Menurut Suhardi (dalam zelviean, 2021 : 54) menyebutkan bahwa motivasi terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar.

Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini.

2.1.4.3 Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan (dalam Agustini, 2019 : 32-33), yaitu:

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi aktualisasi diri penghargaan sosial keamanan fisiologis motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.
3. Kebutuhan sosial Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi.
4. Kebutuhan akan prestasi. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta *prestise* yang ditampilkannya
5. Kebutuhan perwujudan Diri Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehan-nya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

2.1.5 Pegawai

2.1.5.1 Pengertian Pegawai

Menurut kamus besar bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Definisi pegawai menurut (Mardiasmo, 2011) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah.

2.1.5.2 Ciri Pegawai Yang Berkualitas

2.1.5.2.1 Mampu Menjalani Tugas dan Pekerjaan dengan Baik

Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang mampu menjalani tugas dan pekerjaan dengan baik sesuai dengan apa yang ditugaskan organisasi dan diperintahkan oleh pimpinan. Hal ini dicirikan melalui komitmen dan tanggung jawabnya dalam mengemban tugas dan pekerjaannya tersebut. Pegawai yang berkualitas juga nampak dari kemampuannya untuk menciptakan standar, pekerjaan yang menjadi daya saing utama kinerja pegawai di dalam organisasi

2.1.5.2.2 Produktif

Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang produktif dalam bekerja. Ia senantiasa menunjukkan hasil di atas rata-rata yang lain dan membuatnya nampak lebih menonjol dari pegawai lain. Ia mampu memberikan gambaran kepada pegawai lain tentang bagaimana seharusnya bekerja dan berkontribusi terhadap organisasi. Bekerja dengan Target Pegawai yang mampu bekerja dengan berorientasi pada pencapaian target adalah pegawai yang fokus pada tujuan akhir yang ingin dicapai. Ketika ia bekerja akan mempertimbangkan aspek efektivitas pekerjaannya serta memperhitungkan bagaimana sumber daya terlibat untuk mencapai target tersebut.

2.1.5.2.3 Memiliki Motivasi yang Tinggi

Pegawai yang berkualitas akan memiliki motivasi yang tinggi dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Ia akan menjadi inspirasi dan motivasi bagi pegawai lain untuk senantiasa meningkatkan kualitas pekerjaannya.

2.1.5.2.4 Sabar dan Bekerja Keras

Pegawai yang berkualitas memiliki kadar kesabaran yang baik, bekerja tanpa embel-embel dan meminta imbal balik yang lebih karena ia bekerja dengan sungguh-sungguh. Tipe pegawai ini dilengkapi juga dengan disiplin yang tinggi dan mampu bekerja dengan keras demi menghasilkan kinerja organisasi yang optimal.

2.1.5.2.5 Perhatian terhadap Pekerjaan Detail

Pegawai yang berkualitas nampak dari kemampuannya untuk bekerja dengan memerhatikan hal yang detail. Ia senantiasa melakukan segala sesuatu dengan baik dan berharap pekerjaannya tersebut membawanya pada kualitas diri yang lebih baik. Ia juga mampu memengaruhi pegawai lain yang bekerja dengan ceroboh agar mampu bekerja dengan lebih serius.

2.1.5.2.6 Berpikir dan Bertindak Positif

Pegawai yang berkualitas mampu berpikir dan bertindak yang positif. Ia senantiasa memberikan sudut pandang yang positif kepada dirinya ketika bekerja. Hal yang sama ia tunjukkan ketika bergaul dengan pegawai yang lainnya. Pegawai seperti ini jarang mengeluh dan menjelek-jelekan tempatnya bekerja, maupun menjelek-jelekan pegawai yang lain. Pegawai dengan tipikal seperti ini akan menganggap pekerjaan dan organisasi di mana ia bernaung sebagai karunia dalam kehidupannya.

2.1.5.2.7 Mampu Membangun dan Menjaga Hubungan Sosial

Pegawai yang berkualitas akan mampu membangun jejaring sosial yang saling mendukung antara departemen maupun bagian yang ada di dalam organisasi sehingga pegawai tersebut akan didukung maupun mendukung hal yang akan mempermudah dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pegawai seperti ini juga akan senantiasa memelihara hubungan baik antarpegawai karena

membangun hubungan baik tersebut penting adanya. (Suwatno, 2019 : 174)

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai terdiri dari sejumlah aspek sebagai berikut :

1. Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan sesuatu yang baik pula.

2. Usaha yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya adalah gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, pegawai yang memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan Pekerjaan tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya yang dilakukan Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan Upaya Tingkat keterampilan adalah cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya adalah cermin apa yang dilakukan.

3. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi Pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen. Faktor-faktor yang memengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, Sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial), serta kebutuhan egoistik. Kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi sebagai berikut.

a. Kemampuan (*Ability*)

Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor sebagai berikut.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan ekstensi, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

c. Kemampuan Mental/Intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan

perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

4. Motivasi (*Motivation*)

Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

5. Peluang (*Opportunity*)

Berkaitan dengan peluang yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja meliputi dukungan lingkungan kerja, peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan, dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik. (suwatno, 2019 : 157)

2.1.6 Pemerintahan Desa

2.1.6.1 Pengertian Pemerintahan Desa

Kata pemerintahan dan kata pemerintah memiliki pengertian yang berbeda. Pemerintah mengandung pengertian sebagai “organ” atau alat Negara yang menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan, sedangkan pemerintahan mengandung pengertian sebagai dari pemerintah. Istilah pemerintah dalam arti “organ” atau alat Negara, dapat dibedakan menjadi dua yakni Pemerintah dalam

arti sempit, khusus hanya menyangkut kekuasaan eksekutif. (Sugiman, 2018 : 83).

Menurut UUD 1945, pemerintah ialah Presiden, Wakil Presiden dan dibantu oleh menteri-menteri. Pemerintah dalam arti luas adalah semua organ negara termasuk DPR (eksekutif dan legislatif). Pada umumnya, yang disebut “pemerintah” adalah sekelompok individu yang mempunyai wewenang tertentu untuk melaksanakan kekuasaan yang dalam arti ini melaksanakan wewenang yang sah dan melindungi serta meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui perbuatan dan pelaksanaan berbagai keputusan. Sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, bahwa fungsi pemerintahan adalah fungsi dalam melaksanakan administrasi pemerintahan yang meliputi tugas pengaturan, pelayanan, pembangunan, pemberdayaan, dan perlindungan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa dijelaskan bahwa Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah desa sebagai penyelenggara pemerintahan dilaksanakan kepala desa yang dibantu oleh perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Dalam kehidupan bernegara, pemerintahan sangat dibutuhkan untuk mengatur rakyat, mengayomi rakyat, serta memenuhi kebutuhan rakyat karena sifat hakikat negara memiliki sifat memaksa, monopoli, dan mencakup keduanya. Dengan adanya pemerintahan, semua wilayah dan batasbatasnya dapat dikontrol dan diawasi serta dapat diatur dengan mudah.

Setiap wilayah memiliki pemerintahan dan perangkat pemerintahannya sendiri mulai dari desa, kelurahan, kecamatan, kabupaten, provinsi, dan pemerintah pusat.

Jadi pemerintahan Desa merupakan organisasi penyelenggara pemerintahan Desa yang terdiri atas:

1. Unsur Pimpinan, yaitu kepala Desa,
2. Unsur Pembantu Kepala Desa (Perangkat Desa), yang terdiri atas:
 - a. Sekretariat desa, yaitu unsur staf atau pelayanan yang diketuai oleh sekretaris desa,
 - b. Unsur pelaksana teknis, yaitu unsur pembantu kepala desa yang melaksanakan urusan teknis di lapangan seperti urusan pengairan, keagamaan, dan lain-lain:
 - c. Unsur kewilayahan, yaitu pembantu kepala desa di wilayah kerjanya seperti kepala dusun

2.1.6.2 Peraturan Desa

Peraturan desa adalah peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Kepala Desa setelah dibahas dan disepakati bersama Badan Permusyawaratan Desa. Peraturan desa tersebut dibentuk tentu saja dalam rangka untuk penyelenggaraan pemerintahan desa. Karena itu, keberadaan peraturan ini menjadi sangat penting sebagai *check balance* bagi pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa. Mengingat pentingnya kedudukan peraturan desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, maka dalam penyusunan peraturan desa tersebut harus didasarkan kepada kebutuhan dan

kondisi desa setempat, mengacu pada peraturan perundang-undangan desa, dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang lebih tinggi, serta tidak boleh merugikan kepentingan umum. Lebih dari pada itu, peraturan desa sebagai produk politik harus disusun secara demokratis dan partisipatif.

2.1.6.3 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa

Susunan organisasi pemerintahan di setiap desa tentu tidaklah sama. Hal ini karena tergantung darikebutuhan dan keadaan desa masing-masing. Setiap desa memiliki pemerintahan sendiri. Seperti yang sudah dijelaskan di depan bahwa pemerintahan desa terdiri atas pemerintah desa yang meliputi kepala desa dan perangkat desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Lebih lanjut bisa dirinci sebagai berikut.

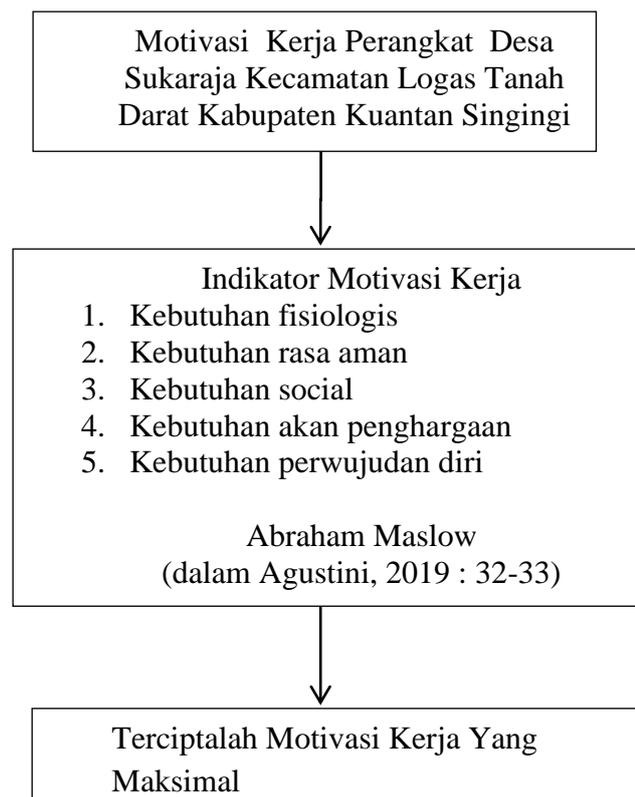
1. Kepala desa
2. Badan Permusyawaratan Desa (BPD)
3. Sekretaris desa
4. Kepala urusan pemerintahan
5. Kepala urusan pembangunan
6. Kepala urusan kesejahteraan rakyat
7. Kepala urusan keuangan
8. Kepala urusan umum
9. Operator desa

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori terhubung dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. (Sugiyono, 2017:60)

Maka dibuatlah kerangka pemikiran sesuai dengan judul proposal yang diangkat peneliti sebagai berikut :

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Tentang Motivasi Kerja Perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.



2.3 Hipotesis Kerja

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiono, 2015:96)

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka penulis menemukan suatu hipotesis sebagai berikut : “Diduga motivasi perangkat kantor Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi masih kurang”.

2.4 Definisi Oprasional

Definisi oprasional digunakan untuk menyamakan kemungkinan terjadi pengertian yang beragam antara peneliti dengan orang yang membaca penelitiannya. Agar tidak terjadi kesalahpahaman, maka definisi oprasional disusun dalam suatu penelitian, maka berikut ini akan diuraikan definisi-definisi oprasional variable-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi aktualisasi diri penghargaan sosial keamanan fisiologis motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam

kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

3. **Kebutuhan sosial** Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.
4. **Kebutuhan akan Penghargaan** Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbul dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya.
5. **Kebutuhan Perwujudan Diri** Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehananya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

2.5 Oprasional Variabel

Table II.1 Oprasional Variable Tentang Motivasi Kerja Perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing.

NO	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM PENILAIAN	UKURAN
1.	Motivasi , (Agustini, 2019: 32 - 33)	1. Kebutuhan fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan memberikan kebutuhan sandang, pangan dan papan 2. Kemampuan memberikan Kompensasi ataupun upah yang diberikan sesuai dengan apa yang di kerjakan 	Ordinal
		2.kebutuhan rasa aman dan keselamatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan memberikan fasilitas keamanan 2. Kemampuan memberikan keselamatan dalam bekerja 	Ordinal
		3.kebutuhan sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan berintraksi dengan orang lain baik individu ataupun kelompok 2. kemampuan untuk memberikan perhatian terhadap sesama perangkat 	Ordinal
		4.kebutuhan akan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan memberikan 	Ordinal

NO	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM PENILAIAN	UKURAN
		penghargaan	penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai 2. kebutuhan akan kedudukan	
		5.kebutuhan perwujudan diri	1. Kemampuan memberikan pendidikan 2. Kemampuan memberikan pelatihan kerja	Ordinal

Sumber : Data Olahan Peneliti 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Tipe Penelitian ini adalah Survey, dengan tingkat eksplamasi deskriptif dan analisis Data Kualitatif. Pengertian Survey pada umum nya di batasi pada penelitian yang data nya di kumpulkan dari sampel atau populasi untuk mewakili seluruh populasi. Deskriptif adalah membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan di tabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi.

3.2 Informan

Informan menurut KBBI adalah orang yang memberikan informasi. orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data informasi, atau fakta dari suatu objek penelitian. Cara yang digunakan untuk menentukan informan maka penulis menggunakan metode purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2015 : 124).

Tabel III.1 Data Jumlah Informan Penelitian

NO	INFORMAN	JUMLAH
1.	Kepala Desa	1
2.	Sekretaris Desa	1
3.	Kaur Keuangan Dan Perencanaan	1
4.	Kaur Umum Dan Tata Usaha	1
5.	Kasi Pemerintahan	1
6.	Kasi Kesejahteraan Dan Pelayanan	1
Jumlah		6

Sumber : Data Olahan 2022

3.3 Sumber Data Penelitian

3.3.1 Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer. (Sugiyono, 2018 : 456).

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja. (Sugiyono, 2018 : 456).

3.4 Fokus penelitian

Agar permasalahan ini lebih fokus dan sesuai dengan masalah yang ada maka fokus penelitian ini adalah motivasi kerja perangkat Desa Sukaraja.

3.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian dilakukan dengan ditetapkan lokasi dalam penelitian akan dapat lebih mudah untuk mengetahui dimana suatu penelitian dilakukan. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan

Singingi. Peneliti memilih lokasi ini karena peneliti menemukan beberapa masalah diantaranya kurangnya semangat kerja perangkat desa Sukaraja dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini harus dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail (I Made Laut Mertha Jaya, 2020 : 88). Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata secara verbal. Wawancara dilakukan dengan cara berstruktur (berpedoman) yang didasarkan pada kenyataan atau daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, sehingga dalam proses wawancara nantinya tidak akan melenceng dari tema yang akan diteliti.

3.6.2 Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks suatu proses yang tersusun dan berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. (Sugiyono, 2020 : 203)

3.6.3 Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dilakukan guna mendapatkan data sekunder dengan cara melakukan kajian terhadap data-data dokumen pribadi dan dokumen resmi, baik visual maupun berupa tulisan

yang berkaitan dengan masalah penelitian berupa lembaran-lembaran dokumen yang sudah ada serta dokumentasi langsung yang telah dilakukan oleh peneliti (Sugiyono, 2020:314).

3.7 Metode Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman teknik analisa data kualitatif meliputi tiga alur kegiatan sebagai sesuatu yang terjalin pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar untuk membangun suatu analisis, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan(dalam Sugiyono, 2012 : 7).

3.7.1 Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada, penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat ditarik kesimpulan atau verifikasi. Data yang diperoleh dari lokasi penelitian atau data lapangan ditulis dalam uraian yang jelas dan lengkap yang nantinya akan direduksi, dirangkum, dan difokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan penelitian kemudian dicari tema atau pola (melalui proses penyuntingan, pemberian kode, dan pembuatan tabel).

3.7.2 Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan data yang ada secara sederhana, rinci, utuh, dan integrative yang digunakan sebagai pijakan

untuk menentukan langkah berikutnya dalam menarik kesimpulan dari data yang ada.

3.7.3 Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Sejak awal memasuki lokasi penelitian dan selama proses pengumpulan data berlangsung, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan, yaitu dengan mencari pola, tema, hubungan, persamaan dan hal-hal yang sering timbul yang dituangkan dalam kesimpulan yang tentative namun dengan bertambahnya data melalui verifikasi terus menerus akan memperoleh kesimpulan-kesimpulan yang bersifat *grounded* (dasar).

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Kantor Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi

Desa Sukaraja semula merupakan Unit pemukiman Transmigrasi yang penduduknya berasal dari berbagai daerah di pulau Jawa yaitu Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Daerah Istimewa Yogyakarta dan daerah tempatan

Pada tahun penempatan pertama tepatnya bulan Oktober 1980 penduduk Unit pemukiman Transmigrasi I Blok A (Sekarang menjadi Desa Sukaraja) sebanyak 300 KK (Kepala Keluarga) dengan 1657 Jiwa terdiri dari Jawa Timur 50 KK Tanggal 26 Oktober 1980, Jawa Tengah, Semarang sebanyak 50 Kk Tanggal 27 Oktober 1980, Jawa Barat sebanyak 50 KK Tanggal 28 Oktober 1980, Jawa Tengan Cilacap sebanyak 50 KK Tanggal 30 Oktober 1980, Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 70 KK Tanggal 13 Nopember 1980 dan dari daerah tempatan yaitu Pangean Sebanyak 30 KK Tanggal 17 Nopember 1980.

Pada tahun 1988 Unit Pemukiman Transmigrasi I Blok A (Sekarang Menjadi Desa Sukaraja) diserahkan terimakan dari Departemen Transmigrasi ke Pemerintah Daerah dan Menjadi Desa Defenitif di Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Indra Giri Hulu dengan Nama Sakoraja yang menjabat kepala desa pertama yaitu Bapak M. Sujadi.

Pada tahun 1989 tepatnya tanggal 24 Oktober 1989 dilaksanakan pemilihan kepala desa yang pertama kali yang diikuti oleh dua orang kandidat yaitu Bapak Nalim dan Bapak Mugi Nuryatmaja, pemilihan berjalan lancar dan

aman dengan suara terbanyak diperoleh oleh Bapak Mugi Suyatmaja dengan demikian Desa Sakoraja sejak saat itu hingga tahun 1994 dipimpin oleh Bapak Mugi Suyatmaa dan pada kepemimpinan beliau Desa Sakoraja berubah menjadi Sukaraja yang disahkan oleh surat keputusan Bupati Indra Giri Hulu yang saat itu Bapak Tata Suparta.

Pada tahun 1994 dilaksanakan pemilihan kepala desa yang diikuti oleh dua orang kandidat yaitu Bapak Mugi Nuryatmaja dan Bapak Nalim, pemilihan kepala desa Sukaraja berjalan lancar dan aman dengan hasil suara terbanyak diperoleh oleh Bapak Nalim (Selisih Suara Satu Suara) dan setelah diputuskan lewat keputusan Panitia Mulai saat itu Desa Sukaraja di pimpin Oleh Bapak Nalim sampai dengan tahun 1998, sehubungan pada tahun 1998 Bapak Nalim Meninggal Dunia maka masa sisa jabatan dilanjutkan oleh Bapak Suwarno.

Pada Bulan September tahun 1999 dilaksanakan pemilihan kepala Desa Sukaraja ke tiga yang diikuti oleh dua orang kandidat yakni Bapak Suwarno dan Bapak Burni dan setelah selesai penghitungan suara, diperoleh suara terbanyak oleh Bapak Suwarno , selanjutnya Bapak Suwarno yang memimpin Desa Sukaraja hingga Tanggal 24 Oktober 2004.

Pada bulan September 2004 dilaksanakan pemilihan kepala Desa Sukaraja ke empat yang diikuti oleh dua orang kandidat yaitu Bapak Supiyon dan Bapak Hadi Sumarto dan selesai penghitungan suara, hasilnya suara terbanyak diperoleh Bapak Supiyon dan sejak tanggal 4 Oktober 2004 (SK. Bupati Kuantan Singingi) Bapak Supiyon Memimpin Desa Sukaraja sampai tahun 2009 dengan sekretaris Bapak Usep Jalaludin dan sejak saat itu Desa Sukaraja terus berkembang.

Pada tahun 2009 di laksanakan pemilihan kepala Desa yang ke lima yang diikuti oleh dua orang kandidat yaitu Bapak Supiyan dan Bapak Darwis, pemilihan berjalan dengan aman dan lancar dan hasilnya suara terbanyak di peroleh Bapak Supiyan, maka sejak tanggal 25 Nopember 2009 (SK. Bupati Kuantan Singingi) Bapak Supiyan memimpin Kembali Desa Sukaraja untuk periode kedua hingga tahun 2015.

Pada tanggal 26 Nopember 2015 Desa Sukaraja di jabat oleh Bapak H. Usep Jalaludin Melalui SK. Bupati Kuantan Singingi No.397/XI/2015 tanggal 23 Nopember 2015 Sampai 18 Januari 2018.

Pada Tanggal 22 November Tahun 2017 di laksanakan pemilihan kepala Desa yang ke enam yang di ikuti oleh empat orang kandidat yaitu Bapak Bakin Maulana, Bapak Supiyan, Bapak Dwi Wahyuono dan Bapak Jajang, pemilihan berjalan dengan aman dan lancar dan hasilnya suara terbanyak di peroleh Bapak Jajang, maka sejak Pelantikan tanggal 18 Januari 2018 (SK. Bupati Kuantan Singingi No. 364/XII/217 Tanggal 21 Desember 2017) Bapak Jajang memimpin Desa Sukaaja hingga sekarang.

Tabel IV.1 Data Kepala Desa Sukaraja

No	Nama Kepala Desa	Jabatan	Tahun Menjabat
1.	MUGI SUYATMAJA	Kades tahun	1989-1994
2.	NALIM	Kades tahun	1994-1998
3.	SUARNO	Kades tahun	1999-2004
4.	SUPIYAN	Kades tahun	2004-2009
5.	SUPIYAN	Kades	2009-2015

		tahun	
6.	H.USEP JALALUDIN	Kades PJ tahun	2015-2018
7.	JAJANG	Kades tahun	2018- sekarang

4.2 Luas Wilayah Desa Sukaraja

Luas wilayah Desa Sukaraja adalah +- 1500 ha. Desa Sukaraja merupakan Desa yang terletak +- 45 KM dari pusat pemerintahan kecamatan Logas Tanah Darat, +- 60 KM dari pusat pemerintahan kota dan +- 169 KM dari ibu kota provinsi. Secara administrative batas-batas Desa Sukaraja adalah sebagai berikut :

Batas	Desa / Kelurahan	Kecamatan
Sebelah Utara	Hulu Teso – Sidodadi	Logas Tanah Darat
Sebelah Selatan	Muara Langsat	Sentajo Raya
Sebelah Timur	Sako/Sungai Langsat	Pangean
Sebelah Barat	Sako Margasari-Kuantan Sakoi	Logas Tanah Darat

Sumber Data : Desa Sukaraja Tahun 2021

Tabel IV.2 : Jumlah Penduduk Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

a. Jumlah Laki-laki		1388 Orang
b. Jumlah Perempuan		1269 Orang
c. Jumlah total (a+b)		2657 Orang
d. Jumlah Kepala Keluarga	758	KK

Sumber Data : Desa Sukaraja Tahun 2021

4.3 Sarana Pendidikan Desa Sukaraja

Pendidikan memegang peran yang sangat penting di dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia yang handal. Karena pendidikan merupakan suatu usaha

untuk menguatkan kualitas manusia yang berlangsung seumur hidup, dengan berpedoman pada pendidikan maka manusia akan dapat maju dan berkembang untuk mencapai kesempurnaan.

Pendidikan perlu di tunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai pada umumnya, prasarana pendidikan yang berupa gedung yang ada di Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi yang dibangun oleh pemerintah dan pihak swasta yang berpartisipasi dalam membangun prasarana pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel IV.3 : Sarana Pendidikandi Desa Sukaraja Kecamatan Logas TanahDarat Kabupaten Kuantan Singingi.

No	Jenis	Sewa (Buah)	Milik Sendiri (Buah)
1.	Gedung SLTA/Sederajat		
2.	Gedung SLTP/sederajat		1
3.	Gedung SD/sederajat		1
4.	Gedung TK		1
5.	Gedung Tempat Bermain Anak		1
Jumlah Lembaga Pendidikan Agama			12

Sumber Data : Desa Sukaraja Tahun 2021

4.4 Sarana Sosial Dan Olahraga Desa Sukaraja

Di Desa Pulau Aro Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi ada beberapa contoh kegiatan-kegiatan sosial dan olahraga yang masyarakat desa lakukan yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.4 : Sarana Sosial dan Olahraga di Desa Desa Sukaraja Kecamatan Logas TanahDarat Kabupaten Kuantan Singingi.

No	Jenis Prasarana	Jumlah (Buah)
1.	Lapangan Sepak Bola	2
2.	Lapangan Bullu tangkis	3

3.	Lapangan Sepak takraw	3
4.	Lapangan Voly	3
5.	Tenis Meja/Pongpong	4
Jumlah		15

Sumber Data : Desa Sukaraja Tahun 2021

4.5 Mata Pencaharian Pokok Desa Sukaraja

Table IV.5 Mata Pencaharian Desa Sukaraja Kecamatan Logas TanahDarat Kabupaten Kuantan Singingi.

No	Jenis Pekerjaan	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)	Jumlah (Orang)
1.	Petani	386	146	532
2.	Buruh Tani	43	24	67
3.	Pegawai Negeri Sipil	8	5	13
4.	Pengrajin industry rumah tangga	6	9	15
5.	Pedagang	19	39	58
6.	Peternak	42	31	73
7.	Jumlah	504	254	758
Jumlah total Penduduk		1388	1269	2657

Sumber Data : Desa Sukaraja Tahun 2021

4.6 Agama/Aliran Kepercayaan Desa Sukaraja

Memeluk agama merupakan hak asasi dasar dan manusia itu sendiri. dengan kebebasan beragama telah diatur dalam UUD 1945 pasal 29 Sikap toleransi antar umat beragama, kerukunan sosial, dan saling menghormati merupakan suatu hal yang perlu dipupuk demi tegaknya Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Table IV.6 Agama/Aliran Kepercayaan Desa Sukaraja Kecamatan Logas TanahDarat Kabupaten Kuantan Singingi.

Agama	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)	Jumlah (Orang)

1.	Islam	1370	1257	2627
2.	Kristen	18	12	30
3.	Khatolik			
4.	Hindu			
5.	Budha			
Jumlah		1388	1269	2657

4.7 Tugas Pokok, Fungsi Dan Wewenang Kantor Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi

4.7.1 Kepala Desa

Kepala Desa mempunyai tugas pokok: Menyelenggarakan urusan Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan, untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Kepala Desa mempunyai fungsi :

4.7.1.1 Pelaksanaan Kegiatan Pemerintahan Kelurahan

4.7.1.2 Pemberdayaan masyarakat

4.7.1.3 Pelayanan masyarakat

4.7.1.4 Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum

4.7.1.5 Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum dan

4.7.1.6 Pembina lembaga kemasyarakatan

4.7.2 Sekretaris Desa

Sekretariat mempunyai tugas untuk melakukan pembinaan administrasi ketatausahaan, kepegawaian, perlengkapan rumah tangga dengan penjabaran tugas sebagai berikut :

4.7.2.1 Menyusun rencana kegiatan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan

4.7.2.2 Menyusun rencana pengendalian dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan

- 4.7.2.3 Menyusun rencana pembinaan administrasi dan disiplin kepegawaian
- 4.7.2.4 Menyusun rencana dan pembinaan administrasi urusan ketatausahaan dan perlengkapan dan rumah tangga
- 4.7.2.5 Mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan dan melaporkan pelaksanaan kegiatan kepada kepala desa sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.

4.7.3 Kasi Pemerintahan

Seksi pemerintahan mempunyai tugas menyusun rencana dan penyiapan administrasi penyelenggara tugas-tugas umum pemerintahan, pembinaan, penyelenggaraan pemerintahan dan administrasi kependudukan dengan penjabaran tugas sebagai berikut :

- 4.7.3.1 Menyusun rencana program penyelenggaraan pemerintahan daerah tugas-tugas pemerintahan
- 4.7.3.2 Menyusun rencana program penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- 4.7.3.3 Menyusun rencana program Pembina penyelenggaraan pemerintahan kelurahan
- 4.7.3.4 Menyusun program serta pembinaan administrasi kependudukan dan catatan sipil
- 4.7.3.5 Melaksanakan pencatatan, pengumpulan serta pengolahan data pelaporan mutasi penduduk dan catatan sipil.

4.7.4 Kasi Kesejahteraan

Seksi Kesra mempunyai tugas menyusun rencana serta mengkoordinasi kegiatan pembinaan kesejahteraan masyarakat, sosial dan lingkungan hidup, dengan penjabaran tugas sebagai berikut:

4.7.4.1 Menyiapkan bahan dan menyusun laporan di bidang kesejahteraan rakyat

4.7.4.2 Memberikan pelayanan kepada masyarakat bidang kesejahteraan rakyat

4.7.4.3 Melakukan pembinaan di bidang keagamaan, kesehatan, keluarga berencana dan pendidikan masyarakat

4.7.4.4 Membantu mengumpulkan dan menyalurkan dana/bantuan terhadap korban bencana alam dan bencana lainnya

4.7.4.5 Membantu pelaksanaan pembinaan kegiatan pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga PKK, karang taruna dan organisasi kemasyarakatan lainnya.

4.7.5 Kaur Keuangan

Kaur keuangan mempunyai tugas: menyusun rencana dan mengkoordinasi kegiatan pembinaan perkonomian rakyat, pengembangan koperasi serta peningkatan pendapatan asli daerah dengan penjabaran tugas sebagai berikut:

4.7.5.1 Menyusun program pembinaan dan pengembangan potensi serta kegiatan perekonomian rakyat dengan pola pemberdayaan masyarakat serta meningkatkan kelancaran distribusi produksi

4.7.5.2 Menyusun program pembinaan dan pengembangan perkoperasian, sistem arisan, perkreditan rakyat dan usaha-usaha informal serta lembaga ekonomi dan usaha bersama

4.7.5.3 Menyusun program pembinaan dan pengembangan potensi, pemasukan, pendapatan asli daerah serta tertib adminitrasi

4.7.6 Kaur Umum Dan Tata Usaha

Kaur umum dan tata usaha perangkat Desa yang berkedudukan sebagai unsur staf sekretariat Desa yang membidangi urusan ketatausahaan. Dalam pengelolaan keuangan Desa, Kaur TU dan Umum bertugas sebagai Pelaksana Kegiatan Anggaran (PKA) dalam struktur Pelaksana Pengelolaan Keuangan Desa (PPKD).

4.7.6.1 Menyelenggarakan adminitrasi surat-menyurat, tata laksana dan kearsipan serta mencukupi kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor desa

4.7.6.2 Mempersipakan pertemuan dan penerimaan tamu serta urusan perjalanan dinas

4.7.6.3 Menyelenggarakan inventeris, tata usaha penyimpanan dan distribusi barang kantor desa

4.7.6.4 Menyelenggarakan perbaikan kantor desa dan bangunan milik kantor desa serta urusan kendaraan dinas

4.7.7 Operator Desa

Operator desa Tugas dan Fungsi daripada Operator di Desa yaitu mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan Jaringan Internet atau Online untuk saat ini Operator Desa mengelola Website Desa, E-Inpaq, Input RPJM dan Siskeudes (SIstem Keuangan Desa) yang berbasis Internet yang jadi Perioiritas Operator adalah mengerjakan Siskeudes atau menginput APBDesa kedalam aplikasi tersebut.

4.7.8 Kepala Dusun

Kepala dusun adalah orang yang mengetuai sebuah dusun. Sebuah desa biasanya terdiri dari beberapa dusun. Kepala dusun berada di bawah dan bertanggung jawab kepada desa. Kepala dusun mempunyai tugas menjalankan kegiatan kepala desa dalam wilayah kerjanya yaitu :

4.7.8.1 Melaksanakan kegiatan pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan masyarakat, ketentraman dan ketertiban di wilayah kerjanya

4.7.8.2 Melaksanakan peraturan perundang-undangan desa dan adat istiadat di wilayah kerjanya secara damai dan kekeluargaan

4.7.8.3 Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala desa

4.7.8.4 Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud kepala dusun mempunyai fungsi menjalankan kegiatan kepala desa dalam kepemimpinan di wilayah kerjanya (Dusun).

4.8 Visi Dan Misi Kantor Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun Visi Dan Misi Kantor Desa Sukaraja Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018-2023 Adalah:

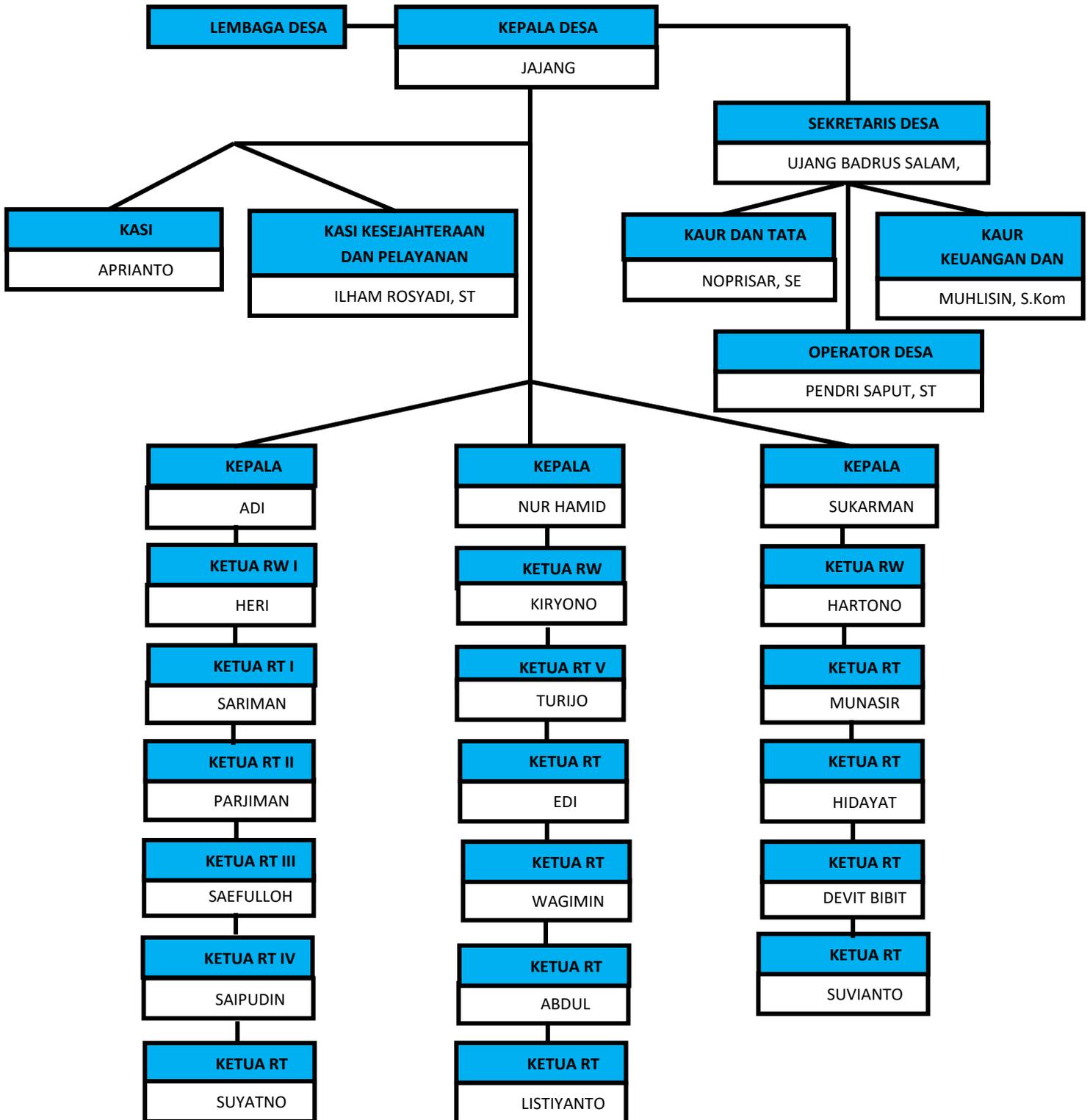
Visi:

“Satu Tekad Satu Hati Satu Perjuangan Membangun Desa Sukaraja Yang Mandiri, Tentram, Maju Dan Berkeadilan”.

Misi :

1. Melanjutkan program-program yang dilaksanakan oleh pemerintah Desa Sukaraja periode sebelumnya sebagaimana tercantum di dalam RPJMDes
2. Membangun komunikasi yang baik bersama instansi – instansi terkait.
3. Meningkatkan social ekonomi masyarakat
4. Meningkatkan kinerja BUMDes dan bersama-sama meningkatkan pendapatan asli Desa.
5. Memberdayakan semua potensi sumberdaya manusia dan sumber daya alam
6. Melestarikan seni budaya yang ada di desa sukaraja
7. Menghidupkan pacu jalur budaya asli kuantan singingi
8. Menciptakan masyarakat sukaraja yang aman, tertib, rukun dan guyub berpegang pada prinsip-prinsip
 - a. Duduk sama rendah berdiri sama tinggi
 - b. Ringan sama di jinjing berat sama di pikul
9. Pemerintah desa yang mengedepankan aspirasi, partisipasi dan gotong royong, transparan dan cepat tanggap.

4.6 Struktur Organisasi Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat



Sumber Data : Desa Sukaraja Tahun 2021

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Setelah diadakan wawancara dan pengumpulan data di lapangan, baik melalui wawancara dan pengamatan langsung maka dapat diperoleh berbagai data dari informan yang berjumlah 6 orang dalam kaitannya dengan motivasi kerja perangkat Desa Sukaraja kecamatan logas tanah darat kabupaten kuantan singing. Data-data yang penulis peroleh dari data primer akan diuraikan sesuai dengan kenyataan di lapangan dan wawancara langsung kepada pihak terkait. Untuk mendapatkan gambaran mengenai responden, berikut dideskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia dan tingkat pendidikan.

5.1.1 Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil wawancara responden di dapati jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel V.1. Identitas informan berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah(orang)	Persentase %
1	Laki-laki	6	100%
2	perempuan	0	-
Jumlah		6	100%

sumber : modifikasi peneliti 2022

Berdasarkan tabel 5.1 di atas dapat di lihat jumlah Informan yang di gunakan sebanyak 6 orang , semuanya laki-laki.

5.1.2 Identitas Berdasarkan Tingkat Usia

Tingkat umur Informasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.2 di bawah ini :

Tabel V.2. Identitas Informan Berdasarkan Tingkat Umur

No	Tingkat Umur(Tahun)	Jumlah Responden(Orang)	Persentase %
1	< 30	3	50,1%
2	31-40	2	33,4%
3	41-50	1	16,5%
4	>51	0	-
Jumlah		6	100%

sumber : modifikasi peneliti 2022

Dari tabel 5.2 dapat di lihat bahwa jumlah informan yang berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 3 orang (50,1%), antara umur 31-40 tahun sebanyak 2 orang (33,4%), antara umur 41-50 sebanyak 1 orang (16.5%), dan tidak ada informan yang berumur lebih dari 50 tahun.

5.1.3 Identitas Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun pendidikan informan dapat di lihat pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel V.3 Klasifikasi Informan Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase %
1	SLTA	2	33,2%
2	Diploma	0	-
3	Strata I	4	66,8%
4	Strata II	0	-
Jumlah		6	-

sumber : modifikasi peneliti 2022

Pada tabel di atas dapat di jelaskan bahwa tingkat pendidikan SLTA sebanyak 2 orang (33,2%), dan Strata I sebanyak 4 orang (66,8%).

5.2 Hasil Penelitian Dan Pembahasan Motivasi Kerja Perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi ada beberapa cara yaitu dengan memenuhi kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri.

5.2.1 Indikator Kebutuhan Fisiologis

Physiological needs atau kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar dari manusia. Kebutuhan ini merupakan aspek *survival* yang berkaitan dengan kelangsungan hidup manusia.

Physiological needs atau kebutuhan fisik yang perlu dipenuhi, antara lain minuman, makanan, tempat tinggal, dan lain-lain. Kebutuhan tersebut diperlukan guna bertahan hidup. Setiap manusia perlu memenuhi *physiological needs* terlebih dahulu sebelum berusaha memenuhi kebutuhan lainnya.

Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi aktualisasi diri penghargaan sosial keamanan fisiologis motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

Adapun Pertanyaan dalam Indikator kebutuhan fisiologis yaitu yang diajukan kepada aparat Desa Sukaraja dengan pertanyaan sebagai berikut :

5.2.1.1 Sub Indikator Pemberian Bonus

Adapun kutipan wawancara penulis dengan Bapak Jajang selaku kepala Desa di Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Tidak ada dan bonus itu penting karena suatu penghargaan tapi juga lihat keuangan desa jika memang ada bisa digunakan untuk memberikan bonus kepada perangkat dan jika tidak ada ya kami hanya makan bersama.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:21 WIB)

Berikut kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ujang Badrussalam, S.P.d.I selaku sekretaris Desa Sukaraja di kantor Desa Sukaraja:

“Tidak ada karena keuangan Desa tidak cukup untuk memberikan bonus kepada”(wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:50 WIB)

Dengan pertanyaan yang sama juga penulis ajukan kepada Aparat Desa dengan Kutipan wawancara penulis dengan Bapak Muhlisin, S.Kom selaku kaur keuangan perencanaan Desa Sukaraja :

“Tidak ada karena sudah diatur pergub untuk gaji,insentif bahwa untuk mengerjakan suatu tugas itu sudah menjadi kewajiban.” ((wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 16:25WIB)

Kemudian kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ilham Rosyadi, ST Selaku Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan Desa Sukaraja :

“Tidak ada karena keuangan desa tidak sedang baik.”(wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:55 WIB).

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Noprisar, SE selaku kaur umum dan tat usaha Desa Sukaraja:

“tidak ada”.(wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 Pukul 16:29 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Aprianto Selaku Kasi Pemerintahan Desa Sukaraja:

“Tidak ada” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:12 WIB)

Hasil wawancara penulis dengan informan dapat di simpulkan bahwa pemberian bonus kepada perangkat desa Sukaraja tidak pernah di berikan. Dan pada dasarnya pemberian bonus itu penting tetapi tidak terealisasikan karena keuangan desa yang tidak memadai.

5.2.1.2 Sub Indikator Pemberian Upah

Adapun kutipan wawancara penulis dengan Bapak Jajang selaku kepala Desa di Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sesuai, karena sesuai dengan anjuran pemerintah.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:21 WIB)

Berikut kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ujang Badrussalam S.P.d.I selaku sekretaris Desa Sukaraja di kantor Desa Sukaraja:

“Sesuai karena mengacu pada peraturan pemerintah.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:50 WIB)

Dengan pertanyaan yang sama juga penulis ajukan kepada Aparat Desa dengan Kutipan wawancara penulis dengan Bapak Muhlisin, S.Kom Selaku kaur keuangan perencanaan Desa Sukaraja :

“*Sebenarnya kalau untuk kesejahteraan sebuah instansi Negara belum sesuai.*” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 16:25 WIB)

Kemudian kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ilham Rosyadi, ST Selaku Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan Desa Sukaraja :

“*cukupSesuai.*” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:55 WIB).

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Noprisar, SE selaku kaur umum dan tat usaha Desa Sukaraja:

“ *Sesuai*(wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 Pukul 16:29 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Aprianto Selaku Kasi Pemerintahan Desa Sukaraja:

“ *Sesuai*” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:12 WIB)

Hasil wawancara penulis dengan informan dapat di simpulkan bahwa upah yang di berikan untuk perangkat desa sudah sesuai karena telah di atur oleh pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan fisiologis di desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sejauh ini kurang baik, karena masih ada beberapa kebutuhan yang belum perangkat dapatakan seperti halnya bonus, walaupun upah/gaji mereka sudah sesuai tetapi bonus itu tetap harus diberikan agar menjadi faktor untuk membangkitkan semangat kerja para perangkat namun

untuk saat ini bonus tersebut tidak pernah mereka dapatkan itulah yang menjadi faktor menurunnya kinerja perangkat di desa Sukaraja.

Dan berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan benar adanya terdapat kekurangan semangat perangkat dalam bekerja, seperti halnya tidak masuk kerja pada jam kerja dan juga menurunnya kedisiplinan dalam bekerja.

5.2.2 Indikator Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan dasar manusia menurut Abraham Maslow tingkat kedua adalah *security needs* atau kebutuhan akan rasa aman. Rasa aman di sini mencakup aman dari ancaman fisik maupun secara emosional.

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

Adapun Pertanyaan dalam Indikator kebutuhan rasa aman yaitu yang diajukan kepada aparat Desa Sukaraja dengan pertanyaan sebagai berikut :

5.2.2.1 Sub Indikator kebutuhan rasa aman

Adapun kutipan wawancara penulis dengan Bapak Jajang selaku kepala Desa di Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Dengan cara menyiapkan ruangan untuk masing-masing perangkat agar terhindar dari kebisingan dan gangguan lainnya agar tetap fokus dalam bekerja.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:21 WIB)

Berikut kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ujang Badrussalam S.P.d.I selaku sekretaris Desa Sukaraja di kantor Desa Sukaraja:

“Dengan cara melengkapi fasilitas kerja.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:50 WIB)

Dengan pertanyaan yang sama juga penulis ajukan kepada Aparat Desa dengan Kutipan wawancara penulis dengan Bapak Muhlisin, S.Kom Selaku kaur keuangan perencanaan Desa Sukaraja :

“Dengan cara saling toleransi saling membantu dan saling mengisi.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 16:25 WIB)

Kemudian kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ilham Rosyadi, ST Selaku Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan Desa Sukaraja :

“Dengan cara tetap fokus dalam mengerjakan pekerjaannya dan dengan rasa tanggung jawab dalam bekerja.” (Ilham Rosyadi, ST, kantor Desa Sukaraja wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:55 WIB).

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Noprisar, SE selaku kaur umum dan tat usaha Desa Sukaraja:

“Dengan cara memberikan BPJS kepada perangkat(wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 Pukul 16:29 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Aprianto Selaku Kasi Pemerintahan Desa Sukaraja:

“Dengan cara dengan tidak mengambil hak orang lain” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:12 WIB)

Hasil wawancara penulis dengan informan dapat di simpulkan bahwa untuk menghadirkan rasa aman dalam bekerja yaitu dengan caramemberikan

tempat yang nyaman untuk bekerja, bekerja dengan tanggung jawab, terus fokus dalam bekerja dan saling bekerja sama.

5.2.2.2 Sub Indikator Jaminan Keselamatan

Adapun kutipan wawancara penulis dengan Bapak Jajang selaku kepala Desa di Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Ada,yaitu berupa BPJS ketenagakerjaan dari pemerintah pusat.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:21 WIB)

Berikut kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ujang Badrussalam S.P.d.I selaku sekretaris Desa Sukaraja di kantor Desa Sukaraja:

“Ada, yaitu program dari pemerintah berupa jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:50 WIB)

Dengan pertanyaan yang sama juga penulis ajukan kepada Aparat Desa dengan Kutipan wawancara penulis dengan Bapak Muhlisin, S.Kom Selaku kaur keuangan perencanaan Desa Sukaraja :

“Ada dari pemerintah berupa jaminan kesehatan.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 16:25 WIB)

Kemudian kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ilham Rosyadi, ST Selaku Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan Desa Sukaraja :

“Ada dalam bentuk BPJS ketenagakerjaan.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:55 WIB).

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Noprisar, SE selaku kaur umum dan tat usaha Desa Sukaraja:

“Ada dalam bentuk BPJS ketenagakerjaan(wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 Pukul 16:29 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Aprianto Selaku Kasi Pemerintahan Desa Sukaraja:

“ *Ada berupa jaminan BPJS ketenagakerjaan*” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:12 WIB)

Hasil wawancara penulis dengan informan dapat di simpulkan bahwa jaminan keselamatan dalam bekerja telah diberikan oleh pemerintah dalam bentuk BPJS.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan rasa aman di desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sejauh ini cukup baik, karena semua hal yang mereka butuhkan akan nyaman dan keselamatan dalam bekerja sudah terpenuhi namun masih kurang maksimal.

Dan berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan benar adanya bahwa terlihat adanya nyaman dan ketenangan yang kepala desa dan perangkat desa rasakan dengan terpenuhinya fasilitas kantor dan dengan adanya jaminan keselamatan dalam bekerja yang mereka dapatkan.

5.2.3 Indikator Kebutuhan Sosial

Tingkatan kebutuhan dasar manusia selanjutnya adalah *social needs* atau kebutuhan sosial. Kebutuhan ini mencakup kasih sayang serta cinta dan kepemilikan. Setiap manusia perlu merasa dicintai dan bersosialisasi di masyarakat.

Keberadaan pasangan hidup, teman-teman, dan para anggota di komunitas sangat berpengaruh terhadap kebahagiaan seseorang. Terpenuhinya *social*

needs perlu diupayakan terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan pada tingkatan berikutnya.

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi.

Adapun Pertanyaan dalam Indikator kebutuhan sosial yaitu yang diajukan kepada aparat Desa Sukaraja dengan pertanyaan sebagai berikut :

5.2.3.1 Sub Indikator Intraksi Sosial

Adapun kutipan wawancara penulis dengan Bapak Jajang selaku kepala Desa di Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Baik karena mereka saling menjaga hubungan baik dengan antar perangkat .” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:21 WIB)

Berikut kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ujang Badrussalam S.P.d.I selaku sekretaris Desa Sukaraja di kantor Desa Sukaraja:

“Baik dan terus dijaga karena semua jabatan perangkat harus berkesinambungan untuk menjalankan program sehingga desannya bisa maju dan mandiri.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:50 WIB)

Dengan pertanyaan yang sama juga penulis ajukan kepada Aparat Desa dengan Kutipan wawancara penulis dengan Bapak Muhlisin, S.Kom Selaku kaur keuangan perencanaan Desa Sukaraja :

“Bagus, kami memiliki hubungan baik antar perangkat desa maupun masyarakatnya.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 16:25 WIB)

Kemudian kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ilham Rosyadi, ST

Selaku Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan Desa Sukaraja :

“Baik, kami terus berintrasi dengan baik karena pekerjaan kami saling berkaitan dan kami tetap menjaga kekompakan dalam bekerja.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:55 WIB).

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Bapak Noprisar, SE selaku kaur umum dan tat usaha Desa Sukaraja:

“Sangat baik sekali(wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 Pukul 16:29 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Aprianto Selaku Kasi Pemerintahan Desa Sukaraja:

“ Cukup baik dan bagus” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:12 WIB)

Hasil wawancara penulis dengan informan dapat di simpulkan bahwa intraksi sosial yang di jalin perangkat desa Sukaraja sangat baik dengan menjaga kekompakan dan terus menjalin silaturahmi dengan semua perangkat.

5.2.3.2 Sub Indikator Perhatian Pemimpin

Adapun kutipan wawancara penulis dengan Bapak Jajang selaku kepala Desa di Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Dengan mengadakan pertemuan-pertemuan dengan perangkat guna mengevaluasi kinerja perangkat.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:21 WIB)

Berikut kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ujang Badrussalam S.P.d.I selaku sekretaris Desa Sukaraja di kantor Desa Sukaraja:

“Dengan mengimplementasikan peraturan pemerintah untuk golongan 2a itu sudah menjadi salah satu bentuk perhatian pemimpin dan juga

menjalin komunikasi dengan bawahannya.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:50 WIB)

Dengan pertanyaan yang sama juga penulis ajukan kepada Aparat Desa dengan Kutipan wawancara penulis dengan Bapak Muhlisin, S.Kom Selaku kaur keuangan perencanaan Desa Sukaraja :

“Untuk sekarang karena dalam situasi yang tidak baik-baik saja jadi pemimpin kurang perhatian kepada perangkatnya.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 16:25 WIB)

Kemudian kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ilham Rosyadi, ST Selaku Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan Desa Sukaraja :

“Pemimpin kami cukup baik dan bijaksana dalam memperhatikan bawahannya dalam hal apapun yang berkaitan dengan pekerjaan.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:55 WIB).

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Noprisar, SE selaku kaur umum dan tat usaha Desa Sukaraja:

“Sangat perhatian dengan memberikan saran dan teguran(wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 Pukul 16:29 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Aprianto Selaku Kasi Pemerintahan Desa Sukaraja:

“ Bagus seperti memperhatikan ketika perangkat ada keluhan dalam bekerja dengan memeberikan saran dan bimbingan.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:12 WIB)

Hasil wawancara penulis dengan informan dapat di simpulkan bahwa perhatian yang di berikan kepala desa sangat baik dengan membantu bawahan dan terus membimbing bawahannya untuk menjadi lebih baik, namun hanya saja belum maksimal dalam memberikan perhatian kepada perangkatnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan sosial di desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sejauh ini cukup baik, karena mereka terus menjalin hubungan dengan baik, baik itu hubungan dengan atasan, hubungan dengan antar perangkat dan hubungan dengan masyarakat setempat.

Dan berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan benar adanya mengenai hubungan baik yang mereka jalin, baik itu hubungan dengan atasan, hubungan dengan antar perangkat dan hubungan dengan masyarakat setempat. Berdasarkan pengamatan penulis seringkali ditemukan kebersamaan yang dilakukan oleh para perangkat atau bahkan dengan kepala desa itu sendiri baik itu sekedar sharing mengenai pekerjaan atau bahkan masalah pribadi.

5.2.4 Indikator Kebutuhan Akan Penghargaan

Setelah kebutuhan fisik, rasa aman, dan sosial terpenuhi, seorang manusia membutuhkan penghargaan atau *esteem needs*. Pemenuhan kebutuhan ini merupakan pemenuhan ego manusia untuk meraih *prestise*.

Self esteem perlu dipenuhi untuk mencapai kepuasan pribadi. Contoh dari kebutuhan ini antara lain penghargaan reputasi, jabatan, pengakuan status, dan lain-lain. Termasuk adanya dominasi dalam hubungan dianggap sebagai bentuk *esteem needs*. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta *prestise* yang ditampilkannya

Adapun Pertanyaan dalam Indikator kebutuhan akan penghargaan yaitu yang diajukan kepada aparat Desa Sukaraja dengan pertanyaan sebagai berikut :

5.2.4.1 Sub Indikator Pemberian Penghargaan

Adapun kutipan wawancara penulis dengan Bapak Jajang selaku kepala Desa di Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Tidak ada, karena tidak adanya keuangan desa untuk memberikan penghargaan.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:21 WIB)

Berikut kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ujang Badrussalam S.P.d.I selaku sekretaris Desa Sukaraja di kantor Desa Sukaraja:

“Sampai detik ini untuk penghargaan belum pernah diberikan kepada perangkat yang berprestasi.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:50 WIB)

Dengan pertanyaan yang sama juga penulis ajukan kepada Aparat Desa dengan Kutipan wawancara penulis dengan Bapak Muhlisin, S.Kom selaku kaur keuangan perencanaan Desa Sukaraja :

“Tidak pernah.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 16:25 WIB)

Kemudian kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ilham Rosyadi, ST selaku Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan Desa Sukaraja :

“Selama ini belum ada diberikan penghargaan dalam bentuk apapun karena kami tidak mencari penghargaan karena kami bekerja mengabdikan untuk desa ini .” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:55 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Noprisar, SE selaku kaur umum dan tat usaha Desa Sukaraja:

“ Ada, namun tidak semua diberikan hanya untuk seseorang yang sudah berhenti bekerja dan benar-benar ahli dalam bekerja (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 Pukul 16:29 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Aprianto Selaku Kasi Pemerintahan Desa Sukaraja:

“ Ada,hanya saja dalam bentuk pujian tidak dalam bentuk fisik.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:12 WIB)

Hasil wawancara penulis dengan informan dapat di simpulkan bahwa pemberian penghargaan kepada perangkat yang berprestasi tidak pernah ada diberikan dalam bentuk fisik kecuali penghargaan dalam bentuk lisan atau pujian.

5.2.4.2 Sub Indikator kenaikan Jabatan

Adapun kutipan wawancara penulis dengan Bapak Jajang selaku kepala Desa di Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Tidak ada karena dalam pemerintah desa telah ditetapkan oleh karena itu tidak ada kenaikan jabatan.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:21 WIB)

Berikut kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ujang Badrussalam S.P.d.I selaku sekretaris Desa Sukaraja di kantor Desa Sukaraja:

“Tidak ada.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:50 WIB)

Dengan pertanyaan yang sama juga penulis ajukan kepada Aparat Desa dengan Kutipan wawancara penulis dengan Bapak Muhlisin, S.Kom Selaku kaur keuangan perencanaan Desa Sukaraja :

“Tidak ada karena selama disinisaya tidak pernah pindah posisi.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 16:25 WIB)

Kemudian kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ilham Rosyadi, ST Selaku Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan Desa Sukaraja :

“*Tidak ada.*” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:55 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Noprisar, SE selaku kaur umum dan tat usaha Desa Sukaraja:

“*Belum ada*”(wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 Pukul 16:29 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Aprianto Selaku Kasi Pemerintahan Desa Sukaraja:

“*Tidak ada.*” (Wawancara langsung pada tanggal 13 Desember2022 Pukul 15:12 WIB)

Hasil wawancara penulis dengan informan dapat di simpulkan bahwa tidak pernah ada kenaikan jabatan yang diterima oleh perangkat yang berprestasi di desa Sukaraja.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan akan penghargaan di desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sejauh ini tidak baik, karena semua kebutuhan penghargaan belum pernah di berikan kepada perangkat desa, pada dasarnya pemberian penghargaan ini sangat penting untuk membangkitkan semangat kerja perangkat desa.

Dan berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan benar adanya terdapat kekurangan semangat perangkat dalam bekerja, seperti halnya tidak masuk kerja pada jam kerja dan juga menurunnya kedisiplinan dalam bekerja.

5.2.5 Indikator Kebutuhan Perwujudan Diri

Kebutuhan dasar manusia yang memiliki tingkatan paling tinggi menurut Abraham Maslow adalah *self actualization needs* atau kebutuhan untuk aktualisasi

diri. Kebebasan untuk mengaktualisasikan diri merupakan pemenuhan potensi diri. Contohnya, orang yang bercita-cita menjadi pemain sepak bola, maka ia akan berusaha latihan dan menguasai teknik permainan sepak bola agar menjadi pemain sepak bola yang handal.

Kebebasan untuk mengaktualisasikan diri ini harus sejalan dengan besarnya tanggung jawab yang harus diemban terhadap keputusan yang diambil. Sehingga pemenuhan kebutuhan dasar ini tidak mengganggu kebutuhan dan hak-hak orang lain.

Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Adapun Pertanyaan dalam Indikator kebutuhan perwujudan diri yaitu yang diajukan kepada aparat Desa Sukaraja dengan pertanyaan sebagai berikut :

5.2.5.1 Sub Indikator Pemberian Pendidikan

Adapun kutipan wawancara penulis dengan Bapak Jajang selaku kepala Desa di Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Perlu, karena untuk memberikan tambahan pengetahuan kepada perangkatnya atau lebih ke sharing.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:21 WIB)

Berikut kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ujang Badrussalam S.P.d.I selaku sekretaris Desa Sukaraja di kantor Desa Sukaraja:

“Tidak harus karena lebih bagus lagi pendidikan itu diberikan oleh pemerintah kabupaten atau provinsi untuk meningkatkan kualitas SDM perangkat desa.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:50 WIB)

Dengan pertanyaan yang sama juga penulis ajukan kepada Aparat Desa dengan Kutipan wawancara penulis dengan Bapak Muhlisin, S.Kom selaku kaur keuangan perencanaan Desa Sukaraja :

“Harus untuk menambah kualitas perangkat desa.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 16:25 WIB)

Kemudian kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ilham Rosyadi, ST selaku Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan Desa Sukaraja :

“Bisa jadi, karena terkadang SDM yang dimiliki tidak cukup oleh karena itu perlu di berikan pendidikan lagi dari pemimpin itu sendiri.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:55 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Noprisar, SE selaku kaur umum dan tat usaha Desa Sukaraja:

“Tergantung pemimpin kita sebagai perangkat menerima saja(wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 Pukul 16:29 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Aprianto selaku Kasi Pemerintahan Desa Sukaraja:

“Harus, dalam pemimpin harus memberikan tambahan pendidikan baik itu berupa acara ataupun pelatihan.” (Wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:12 WIB)

Hasil wawancara penulis dengan informan dapat di simpulkan bahwa pemimpin itu harus memberikan pendidikan tambahan kepada perangkatnya guna

menambah pengetahuan dan kualitas perangkatnya, namun di desa Sukaraja sendiri pendidikan dari pemimpin belum terlaksana dengan baik.

5.2.5.2 Sub Indikator Pemberian Pelatihan

Adapun kutipan wawancara penulis dengan Bapak Jajang selaku kepala Desa di Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Ada, tetapi tidak semua perangkat mengikuti hanya beberapa perangkat saja.” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:21 WIB)

Berikut kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ujang Badrussalam S.P.d.I selaku sekretaris Desa Sukaraja di kantor Desa Sukaraja:

“Ada dari provinsi berupa pelatihan untuk meningkatkan atau mengimplementasikan klasifikasi desa tentang pengisian di IDM(indeks desa membangun).” (wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 pukul 15:50 WIB)

Dengan pertanyaan yang sama juga penulis ajukan kepada Aparat Desa dengan Kutipan wawancara penulis dengan Bapak Muhlisin, S.Kom selaku kaur keuangan perencanaan Desa Sukaraja :

“Ada dari pemerintah seperti tentang keuangan, tentang pajak dan lain sebagainya.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 16:25 WIB)

Kemudian kutipan wawancara penulis dengan Bapak Ilham Rosyadi, ST selaku Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan Desa Sukaraja :

“Ada berupa tentang keuangan, sosialisasi dan sebagainya.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:55 WIB).

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Noprisar, SE selaku kaur umum dan tat usaha Desa Sukaraja:

“Ada dalam bentuk menghadiri acara-acara yang diadakan pemerintah kabupaten(wawancara langsung pada tanggal 16 Desember 2022 Pukul 16:29 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Aprianto Selaku Kasi Pemerintahan Desa Sukaraja:

“Ada yaitu mengikuti acara pelatihan di luar kota.” (wawancara langsung pada tanggal 13 Desember 2022 Pukul 15:12 WIB)

Hasil wawancara penulis dengan informan dapat di simpulkan bahwa sudah ada diberikan pelatihan untuk perangkat desa dari pemerintahan berupa tentang keuangan, tentang pajak dan tentang administrasi desa hanya saja tidak semua perangkat mengikuti pelatihan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan perwujudan diri di desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sejauh ini kurang baik karena pendidikan atau pelatihan yang diberikan oleh pemerintah terbatas dan tidak semua perangkat bisa mengikutinya oleh sebab itu memerlukan pendidikan langsung dari seorang pemimpin karena pendidikan dari seorang pemimpin sangat diperlukan untuk menunjang dan membantu meningkatkan kualitas para perangkat desa secara maksimal.

Dan berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan benar adanya terdapat kekurangan semangat perangkat dalam bekerja, seperti halnya tidak masuk kerja pada jam kerja dan juga menurunnya kedisiplinan dalam bekerja.

Dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perangkat desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing dilihat dari skala pengukurannya bahwa motivasi kerja perangkat desa Sukaraja tergolong dalam kategori kurang baik, yang mana tiga indikatornya kurang terpenuhi yaitu indikator kebutuhan fisiologis, indikator kebutuhan akan penghargaan dan indikator kebutuhan perwujudan diri.

5.3 Analisis Motivasi Kerja Perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing

Peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan hasil yang penulis dapatkan dilokasi penelitian, yaitu pada kantor desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing, khususnya tentang masalah yang menjelaskan motivasi kerja perangkat desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing.

Data yang disajikan dalam tulisan ini adalah data yang diperoleh dari wawancara bersama dengan kepala desa dan perangkat desa Sukaraja pada kantor desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing sebagai responden dan mengadakan pengamatan langsung pada lokasi penelitian guna mendapatkan data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Pada Analisis ini penulis menguraikan pembahasan secara deskriptif maupun secara langsung dari objek penelitian. Adapun analisa dalam skripsi ini, penulis melakukan sesuai dengan kemampuan yang penulis miliki.

Menurut Abraham Maslow (Agustini, 2019 : 32) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya

dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

5.3.1 Indikator Kebutuhan Sosial

Menurut Abraham Maslow (Agustini, 2019 : 32) mengemukakan bahwa kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar dari manusia. Kebutuhan ini merupakan aspek *survival* yang berkaitan dengan kelangsungan hidup manusia. *Physiological needs* atau kebutuhan fisik yang perlu dipenuhi, antara lain minuman, makanan, tempat tinggal, dan lain-lain. Kebutuhan tersebut diperlukan guna bertahan hidup. Setiap manusia perlu memenuhi *physiological needs* terlebih dahulu sebelum berusaha memenuhi kebutuhan lainnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi aktualisasi diri penghargaan sosial keamanan fisiologis motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

sedangkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan fisiologis di desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sejauh ini kurang baik, karena

masih ada beberapa kebutuhan yang belum perangkat dapatakan seperti halnya bonus, walaupun upah/gaji mereka sudah sesuai tetapi bonus itu tetap harus diberikan agar menjadi faktor untuk membangkitkan semangat kerja para perangkat namun untuk saat ini bonus tersebut tidak pernah mereka dapatkan itulah yang menjadi faktor menurunnya kinerja perangkat di desa Sukaraja.

Maka hasil analisis dapat di simpulkan bahwa indikator kebutuhan Fisiologis tidak terpenuhi karena berdasarkan teori dan kenyataan hasilnya tidak sesuai.

5.3.2 Indikator Kebutuhan Rasa Aman

Menurut Abraham Maslow tingkat kedua adalah *security needs* atau kebutuhan akan rasa aman. Rasa aman di sini mencakup aman dari ancaman fisik maupun secara emosional. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan rasa aman di desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sejauh ini cukup baik, karena semua hal yang mereka butuhkan akan nyaman dan keselamatan dalam bekerja sudah terpenuhi namun masih kurang maksimal.

Maka hasil analisis dapat di simpulkan bahwa indikator kebutuhan rasa aman cukup terpenuhi karena berdasarkan teori dan kenyataan hasilnya sesuai.

5.3.3 Indikattor Kebutuhan Sosial

Menurut Abraham Maslow(Agustini, 2019 : 32) mengemukakan bahwa *social needs* atau kebutuhan sosial. Kebutuhan ini mencakup kasih sayang serta cinta dan kepemilikan. Setiap manusia perlu merasa dicintai dan bersosialisasi di masyarakat. Keberadaan pasangan hidup, teman-teman, dan para anggota di komunitas sangat berpengaruh terhadap kebahagiaan seseorang. Terpenuhinya *social needs* perlu diupayakan terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan pada tingkatan berikutnya. Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan sosial di desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sejauh ini cukup baik, karena mereka terus menjalin hubungan dengan baik, baik itu hubungan dengan atasan, hubungan dengan antar perangkat dan hubungan dengan masyarakat setempat.

Maka hasil analisis dapat di simpulkan bahwa indikator kebutuhan sosial cukup terpenuhi karena berdasarkan teori dan kenyataan hasilnya sesuai.

5.3.4 Indikator Kebutuhan Akan Penghargaan

Menurut Abraham Maslow(Agustini, 2019 : 32) mengemukakan bahwa membutuhkan penghargaan atau *esteem needs*. Pemenuhan kebutuhan ini merupakan pemenuhan ego manusia untuk meraih *prestise*. *Self esteem* perlu dipenuhi untuk mencapai kepuasan pribadi. Contoh dari kebutuhan ini antara lain

penghargaan reputasi, jabatan, pengakuan status, dan lain-lain. Termasuk adanya dominasi dalam hubungan dianggap sebagai bentuk *esteem needs*. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta *prestise* yang ditampilkannya

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan akan penghargaan di desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sejauh ini tidak baik, karena semua kebutuhan penghargaan belum pernah di berikan kepada perangkat desa, pada dasarnya pemberian penghargaan ini sangat penting untuk membangkitkan semangat kerja perangkat desa.

Maka hasil analisis dapat di simpulkan bahwa indikator kebutuhan akan penghargaan tidak terpenuhi karena berdasarkan teori dan kenyataan hasilnya tidak sesuai.

5.3.5 Indikator Kebutuhan Perwujudan Diri

Kebutuhan dasar manusia yang memiliki tingkatan paling tinggi menurut Abraham Maslow adalah *self actualization needs* atau kebutuhan untuk aktualisasi diri. Kebebasan untuk mengaktualisasikan diri merupakan pemenuhan potensi diri. Contohnya, orang yang bercita-cita menjadi pemain sepak bola, maka ia akan berusaha latihan dan menguasai teknik permainan sepak bola agar menjadi pemain sepak bola yang handal. Kebebasan untuk mengaktualisasikan diri ini harus sejalan dengan besarnya tanggung jawab yang harus diemban terhadap keputusan yang diambil. Sehingga pemenuhan kebutuhan dasar ini tidak mengganggu kebutuhan dan hak-hak orang lain. Setiap orang ingin

mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan perwujudan diri di desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sejauh ini kurang baik karena pendidikan atau pelatihan yang diberikan oleh pemerintah terbatas dan tidak semua perangkat bisa mengikutinya oleh sebab itu memerlukan pendidikan langsung dari seorang pemimpin karena pendidikan dari seorang pemimpin sangat diperlukan untuk menunjang dan membantu meningkatkan kualitas para perangkat desa secara maksimal.

Maka hasil analisis dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan akan penghargaan tidak terpenuhi karena berdasarkan teori dan kenyataan hasilnya tidak sesuai.

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis diatas tentang motivasi kerja perangkat desa Sukaraja dan dilihat dari skala pengukurannya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perangkat desa Sukaraja tergolong dalam kategori kurang baik, yang mana tiga indikatornya kurang terpenuhi yaitu indikator kebutuhan fisiologis, indikator kebutuhan akan penghargaan dan indikator kebutuhan perwujudan diri.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan mengenai Motivasi Kerja Perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing dapat diketahui kurang baik sehingga mengakibatkan belum terciptanya motivasi kerja yang maksimal.

6.2 Saran

Berdasarkan dari uraian kesimpulan diatas maka penelitian menyarankan beberapa hal sebagai berikut

- 6.2.1 Bagi kepala desa Sukaraja Diharapkan kepada pimpinan untuk selalu memberikan motivasi kepada pegawai/perangkat desa dikantor desa Sukaraja sehingga tujuan organisasi yang hendak dicapai akan terwujud.
- 6.2.2 Bagi pegawai/perangkat desa
- 6.2.3 Sebaiknya untuk pegawai/perangkat desa pada kantor desa Sukaraja kecamatan logas tanah darat kabupaten kuantan singingi selalu tepat waktu atau menjaga kedisiplinan dalam bekerja.
- 6.2.4 Sebaiknya pegawai diberikan uang lembur, imbalan/hadiah yang memuaskan pegawai untuk bekerja.
- 6.2.5 Memberikan penghargaan atau gaji yang lebih bagi pegawai untuk mengerjakan tugas-tugasnya
- 6.2.6 Diharapkan seluruh pegawai/perangkat desa dikantor desa Sukaraja benar-benar melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik.

Kepada peneliti selanjutnya disarankan agar lebih memperdalam penelitian tentang Motivasi Kerja Perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press : Medan.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga . Jakarta.
- Benjamin, Bukit, 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing : Yogyakarta.
- Heryana, Ade, 2020. *Organisasi Dan Teori Organisasi*. Aheryana Institute. Cileduk Tangerang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung.
- Musdalifah, 2020. *Motivasi Peningkatan Kinerja Pegawai Dikelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng*. Universitas Muhammadiyah Makasar
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Public*. Alfabeta. Yogyakarta.
- Purnama, Desilia, Dewi, Harjojo, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press : Banten.
- Anggara, Sahya, 2016. *Ilmu Administrasi Negara*. Cv Pustaka Setia. Bandung.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta : Bandung.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung

Zelviean,Lendy, Adhari, 2021. ”*Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Know Ledge Management & Motivasi Kerja*. Cv. Qiara Media. Jawa Timur.

B. Artikel/Jurnal

Gunawan, Ahmad, Dkk, 2020.”*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari KecamatanCikarang Selatan Kabupaten Bekasi*”. Dalam Jurnal IKRA-ITH Ekonomika.Vol.3. No 1. Maret 2020.

Mariana, Damanik, 2021”*Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar*”. DalamJmpisJurnalManajemenPendidikan Dan Ilmu Social.Vol 2. Issue 1.Januari 2021 (2716-3768). Universitas Terbuka

Syarah, Amalia, Mahendra, Fakhri. 2016 “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. Dalam Jurnal Computech & Bisnis.Vol 10.No 2 Desember 2016 (119-127). Bintaro

C. Undang-Undang

Undang-UndangNomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Lampiran I

DAFTAR WAWANCARA PENELITIAN**A. Identitas Peneliti**

Nama : Neng Laela
 Npm : 190411032
 Prodi : Administrasi Negara
 Fakultas : Ilmu Sosial
 Universitas : Islam Kuantan Singingi
 Jenjang Pendidikan : S-1 (Strata Satu)
 Pekerjaan : Mahasiswa
 No.Hp/Wa : 087896439926
 Judul : Motivasi Kerja Perangkat Desa Sukaraja
 Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten
 Kuantan Singingi

B. Identitas Informan

Nama :
 Umur :
 Jenis Kelamin :
 Status Pendidikan :
 Jabatan :
 Alamat :
 Pekerjaan :

C. PEDOMAN WAWANCARA

1. Wawancara ini hanya di tunjukan untuk kepentingan peneliti
2. Wawancara ini tidak bersifat politik, melainkan hanya untuk mencari / mendapatkan data-data penelitian mengenai motivasi kerja perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi

- 3. Hasil dan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i, akan sangat dijaga kerahasiaannya, Pkarena kejujuran dalam menjawab sangat kami harapkan
- 4. Atas keikhlasan dan keluangan untuk menjawabnya diucapkan terimakasih, semoga ridho allah SWT yang menyertai aktivitas bapk/ibu/sdr/i.

D. Daftar Pertanyaan Tentang Motivasi Perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi

1. Indikator Kebutuhan Fisiologis

- a. Menurut Bapak/Ibu apakah ada pemberian bonus ketika perangkat mengerjakan tugas tambahan ?

.....

.....

.....

.....

.....

- b. Menurut Bapak/Ibu apakah upah yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan?

.....

.....

.....

.....

2. Indikator Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan

a. Menurut Bapak/Ibu bagaimana cara menghadirkan rasa aman dalam bekerja?

.....
.....
.....
.....
.....

b. Menurut Bapak/Ibu apakah ada jaminan keselamatan dalam bekerja?

.....
.....
.....
.....
.....

3. Indikator kebutuhan sosial

a. Menurut Bapak/Ibu bagaimana intraksi social antar perangkat desa?

.....
.....
.....
.....
.....

b. Menurut Bapak/Ibu bagaimana perhatian pemimpin kepada perangkatnya?

.....

.....
.....
.....
.....

4. Indikator kebutuhan akan penghargaan

a. Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan pernah memberikan penghargaan terhadap prestasi perangkatnya?

.....
.....
.....
.....
.....

b. Menurut Bapak/Ibu apakah ada kenaikan jabatan ketika perangkat meraih prestasi?

.....
.....
.....
.....

5. Indikator kebutuhan perwujudan diri

a. Menurut Bapak/Ibu apakah seorang pemimpin harus memberikan pendidikan terhadap perangkatnya ?

.....
.....

.....
.....
.....

b. Menurut Bapak/Ibu apakah ada pelatihan untuk perangkat desa?

.....
.....
.....
.....
.....

Sukaraja,.....Desember 2022

Informan

(.....)

Lampiran II

DOKUMENTASI PENELITIAN

Wawancara Dengan Bapak Jajang selaku kepala Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi



Wawancara dengan Bapak Ujang Badrussalam S.Pd.I, selaku sekretaris Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi



Wawancara dengan Bapak Muhlisin, S.Kom selaku kaur keuangan perencanaan Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi



Wawancara dengan Bapak Ilham Rosyadi, ST Selaku Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan Desa SukarajaKecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi



Wawancara dengan Bapak Aprianto Selaku Kasi Pemerintahan Desa SukarajaKecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi



Wawancara dengan Bapak Noprisar, SE selaku kaur umum dan tat usaha Desa SukarajaKecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi