



HULONDALO

JURNAL ILMU PEMERINTAHAN DAN ILMU KOMUNIKASI

Available online <https://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/jipik/index>

Motivasi Kerja Aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi-Moutong

*Work Motivation of East Moutong Village Officials,
Moutong District, Parigi-Moutong Regency*

Ismail Supu^{1)*}, Gretty Syatriani Saleh²⁾, Hasman Umuri³⁾

^{1,2,3)}Prodi Ilmu Pemerintahan, FISIP, Universitas Pohuwato, Indonesia

Email: ismail_supu161@gmail.com*

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian adalah bagaimana motivasi kerja aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi-Moutong, berdasarkan pengamatan sementara penulis pada Kantor Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong menunjukkan pada kenyataannya, terdapat keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparat Desa Moutong, pulang kantor belum waktunya, inisiatif aparat dalam bekerja belum optimal, mereka lebih memeringankan berdiskusi tentang hal-hal diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri. Sebagaimana besar aparat kurang memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian mereka tidak menjalankan tupoksinya dengan baik. Rendahnya motivasi kerja aparat tersebut dapat dilihat dari tidak seriusnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, penyelesaian pekerjaan sering terlambat, hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang disebabkan oleh beberapa hal, yang merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen organisasi terhadap upaya peningkatan motivasi kerja aparat dan peningkatan pendapatan/penghasilan dalam rangka pemenuhan kebutuhan materil aparat, demikian pula pada lingkungan kerja dan suasana kerja yang lebih harmonis. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui motivasi kerja aparat di Kantor Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi-Moutong. Obyek penelitian adalah motivasi kerja aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi-Moutong. Penulis menggunakan metode kualitatif, dengan informan penelitian 13 orang informan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten parigi Moutong. menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong sudah baik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja; Aparat

Abstract

The problem in this research is how the work motivation of East Moutong Village officials, Moutong District, Parigi-Moutong Regency, based on the author's temporary

observations at the Moutong Timur Village Office, Moutong District, Parigi Moutong Regency, shows that in fact, there are community complaints about the services provided by Moutong Village officials, when they return home from work it's not yet time, the apparatus' initiative in working is not optimal, they are more concerned with discussing matters outside their work rather than finding or completing the work itself. Most of the apparatus do not understand their own field and are even less active in the sense that they do not carry out their duties properly. The low work motivation of the apparatus can be seen from the lack of seriousness in providing services to the community, the completion of work is often late, this may be due to a lack of work motivation caused by several things, which is an implication of the low commitment of organizational management to efforts to increase the work motivation of apparatus and increased income/income in order to meet the material needs of the apparatus, as well as a more harmonious work environment and work atmosphere. The aim of the study was to determine the work motivation of the apparatus in the East Moutong Village Office, Moutong District, Parigi-Moutong Regency. The research object is the work motivation of East Moutong Village apparatus, Moutong District, Parigi-Moutong Regency. The author uses qualitative methods, with 13 research informants. The results of the study showed that East Moutong Village officials, Moutong District, Parigi Moutong Regency. shows that the Work Motivation of East Moutong Village Officials, Moutong District, Parigi Moutong Regency is good.

Keywords: *Work Motivation; Apparatus*

I. PENDAHULUAN

Organisasi/Instansi pemerintahan maupun organisasi swasta sudah tentu memiliki suatu tujuan atau harapan. Untuk mewujudkan hal tersebut paling tidak organisasi ini harus ditunjang atau didukung oleh beberapa hal yang penting yang perlu diperhatikan salah satunya adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Bila kita mengupas masalah sumber daya manusia tidak akan terlepas dari suatu manajemen yang baik dan tepat.

Untuk itu setiap instansi menciptakan suatu manajemen yang tepat untuk mengatur sumber daya, baik materil maupun secara efektif dan efisien agar tujuan instansi yang telah ditetapkan dapat terwujud sesuai dengan yang telah ditetapkan. Suatu instansi dapat maju dan mundur sangat dipengaruhi oleh kualitas dan prilaku serta peranan sumber daya manusia (aparat) yang ada didalamnya. Dilaksanakannya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, membawa perubahan sistem pemerintahan dari sistem yang sentralistik menjadi sistem desentralisasi. Salah satu konsekuensi dari Undang-Undang ini adalah pemerintahan daerah harus mampu menata organisasi agar lebih efektif dan efisien untuk dapat memanfaatkan potensi daerah yang dimilikinya sehingga akan dapat lebih memajukan dan mensejahterakan masyarakat.

Organisasi adalah satu kesatuan yang kompleks yang berusaha menempatkan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan.

Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan,

dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Salah satu faktor yang mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adanya pemberian kompensasi berupa gaji yang memadai kepada mereka yang termasuk dalam aparat. Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi aparat atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.

Dengan adanya kepastian menerima gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan *“economic security”*nya beserta keluarganya yang menjadi tanggungannya. Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong aparat bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, biaya aparat per unit kegiatan bahkan akan semakin rendah. Pemberian kompensasi berupa gaji, merupakan bagian terpenting dari upaya memberikan pemenuhan kebutuhan bagi aparat, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja aparat kearah efektivitas dan produktivitas yang tinggi, sebab dengan kompensasi yang sesuai dengan harapan aparat, terutama imbalan finansial baik berupa gaji atau upah maupun imbalan atas prestasi kerja mereka, maka kemungkinan aparat berkonsentrasi terhadap pekerjaannya.

Melalui motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif maka tugas-tugas atau pekerjaan di dalam suatu organisasi harus bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Motivasi kerja tampak sebagai kebutuhan pokok manusia dan motivasi kerja sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perlu kita ketahui bahwa lingkungan sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk berekreasi.

Pemerintah Daerah Kabupaten Parigi Moutong dalam menyelenggarakan otonomi daerah telah menetapkan visi dan misi yang ditindak lanjuti dengan berbagai program pembangunan daerah antara lain menata kembali kelembagaannya dengan membentuk dan menghapus

unit-unit satuan kerja agar lebih efektif dan efisien sesuai dengan potensi dan kewenangan yang dimiliki.

Upaya-upaya lain yang telah dilakukan Pemerintahan Daerah Kabupaten Parigi Moutong antara lain pengadaan aparat, mutasi jabatan, rotasi aparat, promosi jabatan, pengembangan karier, peningkatan kualitas aparat dengan menyelenggarakan berbagai program pendidikan dan pelatihan maupun menyekolahkan aparatnya diberbagai perguruan tinggi. Upaya-upaya yang dilakukan tersebut di atas merupakan salah satu keputusan strategis yang ditempuh oleh Pemerintahan Daerah Kabupaten Parigi Moutong, agar sumber daya manusia dalam hal ini aparat tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Masalah-masalah yang sering terjadi terkait motivasi kerja aparat Kantor Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong:

Terdapat keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparat Desa Moutong, pulang kantor belum waktunya, inisiatif aparat dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang hal-hal diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri. Sebagian besar aparat kurang memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian mereka tidak menjalankan tupoksinya dengan baik. Rendahnya motivasi kerja aparat tersebut dapat dilihat dari tidak seriusnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, penyelesaian pekerjaan sering terlambat, hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang disebabkan oleh beberapa hal, yang merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen organisasi terhadap upaya peningkatan motivasi kerja aparat dan peningkatan pendapatan/penghasilan dalam rangka pemenuhan kebutuhan materil aparat, demikian pula pada lingkungan kerja dan suasana kerja yang lebih harmonis. Faktor motivasi kerja aparat untuk bekerja (Abdussamad 2019; Chairi, Darwis, and Jamaluddin 2016; Ismaryati 2010; Kinerja, Pada, and Panggungharjo 2023; Palopo n.d.; Ramdani, D., Razak, D. A. ., & Prahara 2021; S et al. 2020; Syarifuddin, Semmaila, and Husain 2019; Taufiqillah and Fasochah 2018; Widhianingrum 2020), dalam hal ini terdapat daya dorong yang memadai dalam bekerja, tentu saja dipicu oleh faktor dari luar/ekstrinsik dan faktor dari dalam diri/intrinsik aparat itu sendiri. Faktor lain yang cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja aparat adalah hubungan kerja antar manusia dalam organisasi, seperti hubungan antara pimpinan dan bawahan serta hubungan dengan sesama teman kerja (bawahan dengan bawahan). Bahkan hubungan kerja yang tidak harmonis tersebut dapat menyebabkan runtuhnya moril dan semangat kerja.

II. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah *deskriptif*, metode ini

digunakan dengan pertimbangan bahwa metode ini relevan dengan materi penulisan skripsi, dimana penelitian yang dilakukan hanya bersifat deskriptif yaitu menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah : Observasi, Wawancara, Dokumentasi. Teknik analisis data untuk data primer dan sekunder yang terkumpul, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis kualitatif. yaitu menguraikan dan menjelaskan hasil-hasil penelitian dari sejumlah hasil wawancara dan observasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

A. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor intrinsik ini mencakup antara lain :

1. Indikator Prestasi

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan salah seorang Kasi Pemerintahan Desa Moutong Timur Kabupaten Parigi Moutong, memberikan pernyataan bahwa :

"Menyelesaikan persoalan dari keluhan masyarakat terhadap apa yang mereka inginkan. Bekerja dengan bersungguh sungguh dan mematuhi semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh Kepala Desa. Menyelesaikan semua pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Menyelesaikan persoalan dari keluhan masyarakat terhadap apa yang mereka inginkan". (Wawancara dengan AN 25 Juli 2020)

Terkait dengan tujuan dari penilaian prestasi kerja menurut pendapat Kaur Kesejahteraan dan Kasi Pemeritahan Desa Moutong Timur Kabupaten Parigi Moutong sebagai berikut :

"Ya, selama ini dikerjakan dengan cukup baik. Sangat memuaskan". (Wawancara dengan MA Juli 2020)

"Ya, menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu. Belum mendapat pengakuan dari pihak lain. Kalau dari Kepala Desa sudah mendapat pengakuan tapi belum tau mengenai dari pihak lain". (Wawancara dengan HW 25 Juli 2020)

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja aparat Desa Moutong Timur kabupaten Parigi Moutong sudah mendapat pengakuan dari Kepala Desa sebagai bukti bahwa rata – rata aparat Desa Moutong Timur sudah menunjukkan prestasi kerjanya dengan senantiasa menyelesaikan tugas tugas mereka dengan baik.

Dengan pengakuan yang Kepala Desa berikan ini menurut penulis hal ini sudah salah satu motivasi bagi aparatur Desa untuk bekerja lebih giat lagi.

2) Indikator Pengakuan

Indikator pengakuan adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari Kepala Desa atas hasil karya/kerja yang telah dicapai.

Berikut ini wawancara dengan informan terkait dengan Pengakuan (AH. Wawancara Juli 2020) menyatakan bahwa :

“Dengan cara mengikuti koridor-koridor yang telah ditentukan oleh aturan. Kita lakukan kerja yang baik dan secara professional. Melakukan inovasi serta menciptakan ide-ide yang bisa memajukan satu organisasi”.

Selanjutnya informan berikut menyatakan bahwa :

“Ya, menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu, tetapi pengakuan dari orang lain atau organisasi lain selama ini belum , tetapi kalau dari Kepala Desa sudah mendapat pengakuan” (wawancara AN Juli 2020)

Dari pernyataan informan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa terkait dengan pengakuan terhadap prestasi kerja Aparatur Desa Moutong Timur Kabupaten Parigi Moutong rata-rata aparatur desa sudah merasa bahwa pekerjaan mereka sudah mendapat pengakuan dari Kepala Desa, dan atas pengakuan inilah salah satu pemicu para aparatur Desa untuk senantiasa selalu termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi untuk pengakuan dari orang lain / organisasi lain hal itu belum ada.

3) Indikator Tanggung Jawab

Indikator tanggung jawab adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab dibidang pekerjaan yang ditangani.

Permasalahan Tanggung Jawab penulis melakukan wawancara dengan Kasi Pemerintahan beliu menyatakan bahwa :

“Sebagai orang yang diberikan kewenangan pasti akan selalu berusaha menjaga amanah dan kepercayaan yang diberikan. Dengan mengikuti semua Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan sudah membuktikan bahwa kita sudah bekerja dengan penuh tanggung jawab. Intinya pekerjaan tersebut harus kita tekuni agar dapat menuai hasil seperti yang di inginkan”.

Selanjutnya informan berikut menyatakan bahwa :

“Ya, sudah menjadi tugas kami untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Ya, apapun pekerjaan yang diberikan sebisa mungkin harus di selesaikan dengan sebaik baik mungkin. Sebisa mungkin menjaga tanggung jawab yang diberikan.” (Wawancara AN Juli 2020)

Aparatur Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong memberikan pernyataan yang sama sehingga penulis berkesimpulan bahwa semua pekerjaan kantor Desa yang menjadi tugas mereka sudah dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

4) Indikator Kesempatan Untuk Maju

Indikator kesempatan untuk maju adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier atau jabatan.

Setiap Aparat atau Karyawan atau pegawai memiliki hak mendapat kesempatan untuk maju, begitu pula halnya dengan aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong.

Berikut wawancara penulis dengan Kepala Seksi Pemerintahan terkait dengan kesempatan untuk maju bagi aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong apakah itu melalui pendidikan dan pelatihan atau kejenjang perguruan tinggi.

Menyatakan bahwa :

“Ya, karna dapat menambah pengalaman dan wawasan khususnya dalam giat bekerja. Pendidikan dan pelatihan sangat menguntungkan bagi kita yang terpilih untuk mengikuti sebab dari pelatihan itu kita bisa menjalankan apa yang menjadi program yang akan dilakukan dan dikerjakan kedepannya. Kunci dari matangnya pendidikan dan pelatihan yang diikuti bisa diterapkan untuk kemajuan desa atau instansi dimana kita bekerja”. (wawancara, AH Juli 2020).

Selanjutnya wawancara penulis dengan salah seorang staf, menyatakan bahwa :

“Belum mengikuti, belum pernah mengikuti kegiatan pelatihan”.

Dari informan yang penulis wawancarai terkait dengan aparat untuk maju informan menyatakan hal yang sama yaitu mereka belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan, padahal seharusnya mereka sebagai aparat sangat mengharapkan agar dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan terkait dengan TUPOKSI mereka di Desa, harapan dari para aparat desa sekiranya mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan maka secara otomatis ilmu yang mereka dapatkan dari pelatihan tersebut dapat menunjang tugas-tugas mereka di Desa.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa di Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong untuk Pendidikan dan Pelatihan untuk Aparat Desa sama sekali belum pernah dilakukan. padahal Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh para aparat akan dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat memberikan motivasi kepada aparat untuk lebih giat bekerja ataupun melaksanakan tugas – tugas mereka sehari – hari khususnya pekerjaan kantor desa.

5) Indikator Pekerjaan itu sendiri

Indikator pekerjaan itu sendiri adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.

Terkait dengan Pekerjaan itu sendiri, hal ini lebih menitikberatkan pada keahlian dari pada aparat desa dalam melaksanakan pekerjaannya terkait dengan hal tersebut penulis melakukan wawancara dengan Kepala Seksi Pemerintahan menyatakan bahwa :

“Sesuatu pekerjaan kalau itu sesuai dengan bidangnya atau keahliannya pasti akan menghasilkan sesuatu yang bagus, Bisa dibilang seperti itu, karna intinya kita sendiri bisa menciptakan rasa nyaman untuk melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab, Ya sudah menjadi konsekuensi dalam bekerja, karena pasti ada pekerjaan yang mudah diselesaikan dan ada juga yang sulit, saya rasa tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan, jika pekerjaan itu tidak terlalu sulit maka tidak memakan waktu yang lama untuk menyelesaiannya, begitupun sebaliknya”. (wawancara : AH Juli 2020).

Informan berikutnya adalah Kepala Seksi Kesejahteraan, menyatakan bahwa :

“Ya, karena saya sudah banyak memiliki pengalaman dalam pekerjaan ini.dilalui dan dilaksanakan dengan baik.Terkadang, tergantung tingkat kesulitan pekerjaan itu sendiri.” (wawancara : MA Juli 2020)

Lain hal dengan informan berikut ini menyatakan bahwa “

“Belum sepenuhnya menjadi keahlian saya, karena belum memiliki banyak pengalaman dibidang tersebut. Ya, sedikit menyukai profesi tersebut. Namanya mengenai memberi pelayanan terhadap masyarakat jadi tidak ada mudah.”(wawancara RL Juli 2020)”

Pernyataan informan diatas menarik untuk dibahas, padahal kalau dilihat dari segi jabatan yang bersangkutan adalah kapasitas sebagai Sekretaris Desa, tetapi yang bersangkutan menyatakan belum sepenuhnya memiliki keahlian dalam menjalankan TUPOKSI nya, tetapi penulis menyadari setelah menganalisa yang bersangkutan kalau dilihat dari lama kerja baru sekitar 10 bulan menjabat sebagai sekretaris desa.

Dengan demikian penulis menyimpulkan dari semua informan yang diwawancara terkait dengan masalah pekerjaan itu sendiri sudah sebahagian besar menyatakan sudah menguasai pekerjaan yang mereka kerjakan.

B. Faktor Ekstrinsik

Faktor-faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badanlah. Hilangnya faktor-faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja. Faktor *hygienes* yang menimbulkan ketidakpuasan kerja ini antara lain :

1) Indikator Kondisi kerja fisik

Wawancara penulis dengan informan jabatan sebagai Sekretaris Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong kabupaten Parigi Moutong sebagai berikut :

“Sangat menyenangkan, Ya, menciptakan suasana kerja yang aman dan tenang” (wawancara ; Juli 2020)

Selanjutnya informan berikutnya adalah Kepala Seksi Pemerintahan Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong kabupaten Parigi Moutong menyatakan bahwa :

“Ya, cukup menyenangkan, Ya, terkadang saya dapat menciptakan kondisi kerja seperti itu” (wawancara AN Juli 2020)

Terkait dengan kondisi kerja fisik, yang ada di Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong kabupaten Parigi Moutong, menyimak pernyataan dari informan sudah baik, maka dengan begitu penulis menyimpulkan bahwa kondisi kerja fisik yang ada di Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong kabupaten Parigi Moutong sudah baik

2) Indikator Hubungan antar pribadi

Mengenai hubungan pribadi (*interpersonal relationship*) penulis melakukan wawancara dengan informan yang bersangkutan adalah sebagai kepala Dusun menyatakan sebagai berikut :

“Kalau melalui yang saya lihat secara langsung hubungan antar pribadi pegawai masih belum terjalin dengan baik selama ini. Ya, kalau dalam hal pekerjaan hubungan antara Kepala Desa dan bawahan sudah senantiasa berjalan dengan cukup harmonis. Apapun yang sudah menjadi tugas saya sebagai pelayan masyarakat. Saya selalu berusaha memberikan pelayanan tersebut dengan baik kepada masyarakat.”(wawancara AN Agustus 2020)

Hal yang sama pula di kuatkan oleh informan lainnya :

“menyatakan bahwa hubungan antar pribadi, hubungan Kepala Desa dan bawahan, hubungan dengan masyarakat hal ini sudah sangat baik”(wawancara : RL Agustus 2020)

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa terkait dengan hubungan antar pribadi, hubungan Kepala Desa dan bawahan, hubungan dengan masyarakat yang ada di Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong sudah terjalin sangat baik, hal ini yang menjadi harapan dari setiap organisasi baik organisasi swasta, pemerintah dan organisasi apapun bahwa hubungan antar pribadi perlu terjalin dengan baik di dalam setiap organisasi, hal akan berdampak kepada motivasi kerja aparatur dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya artinya perlu adanya keharmonisan agar tujuan dari organisasi itu akan tercapai sesuai harapan.

Berdasarkan teori bahwa hubungan antar pribadi Menurut Siagian (2012:290) hubungan antar pribadi adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.

3) Indikator Kebijakan administrasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang Kadus menyatakan bahwa terkait dengan kebijakan administrasi yang dikeluarkan oleh Kepala Desa dalam hal ini kepala Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong kabupaten Parigi Moutong sebagai berikut :

“Mengenai kebijakan yang produktif. Saya pribadi merasa kebijakan yang dikeluarkan oleh Kepala Desa belum termasuk produktif. Karena ada kebijakan yang tidak mencakup kebutuhan yang harus ada di desa ini. Jika

kebijakan tersebut mengarah kepada kebutuhan masyarakat maka otomatis akan menjadi semangat untuk kami bekerja. Sebaliknya, jika tidak maka saya pribadi tidak akan mendukung kebijakan itu untuk keluarkan. Ya, kebijakan administrasi membawa dampak positif terhadap hasil pekerjaan yang kami lakukan" (wawancara AH Agustus 2020)

Selanjutnya hasil wawancara penulis dengan Kaur Pemerintahan menyatakan bahwa :

Ya, karena kebijakan yang dikeluarkan kepada bawahannya sesuai dengan peraturan yang ada. dan hal ini menambah semangat kerja dari aparat desa yang ada karena kebijakan tersebut dapat membawa dampak positif terhadap pekerjaan yang di lakukan oleh aparat desa." (Wawancara : AN Agustus 2020)

Pernyataan Informan diatas di kuatkan oleh informan lainnya yakni Kaur Kesra menyatakan bahwa :

"Kebijakan yang di keluarkan oleh Kepala Desa dalam hal ini kepala desa Moutong Timur adalah kebijakan yang produktif, terlebih lagi Kepala Desa selalu menyemangati para aparat desa karena dampak dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan".(wawancara : MA Agustus 2020)

Pernyataan informan berikut yakni kaur Keuangan menyatakan bahwa:

"Kebijakan yang dikeluarkan oleh Kepala Desa dalam hal ini kepala Desa Moutong Barat itu sudah cukup produktif, dan hal ini dapat memberikan semangat kerja bagi kami sebagai aparat desa dan telah membawa dampak positif terhadap apa yang kami lakukan/kerjakan di desa".(wawancara : R Agustus 2020)

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan informan dapat disimpulkan bahwa Kebijakan Admininstrasi yang dikeluarkan oleh kepala Desa Moutong Barat sudah cukup baik karena telah membawa dampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para aparat desa terlebih lagi Kepala Desa/ kepala desa senantiasa memberikan semangat kerja kepada kami selaku aparat desa.

4) Indikator Pegawasan

Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan

Menurut Manullang (1996: 127), pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Berbicara tentang Pengawas yang ada di Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong, penulis merujuk pada wawancara dengan informan Kepala Dusun yang ada di Desa Moutong Timur, Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong terkait dengan

pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Desa dalam hal ini kepala desa Moutong Timur tidak berlebihan atau ketat dan intervensi pada suatu pekerjaan yang dilakukan oleh aparat desa, Informan menyatakan bahwa :

“Menurut saya tidak, karena sudah menjadi tugas Kepala Desa untuk mengawasi bawahannya dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan. Menurut saya tergantung pada mental dan tekad masing-masing aparat dalam bekerja. Jika mempunyai mental dan tekad yang kuat maka tak ada alasan untuk menurunkan sedikitpun motivasi kerja. Jika intervensi yang dilakukan Kepala Desa tersebut untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama sama,. Maka menurut saya hal itu wajar-wajar saja.” (wawancara AH Agustus 2020)

Informan lainnya yakni kaur Pemerintahan menyatakan bahwa :

“Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Desa/kepala desa tidak berlebihan tetapi jika mungkin pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Desa berlebihan itu hal yang wajar karena itulah tugas Kepala Desa, bahkan itu lebih baik karena semua untuk kebaikan, begitu pula soal intervensi Kepala Desa terhadap suatu pekerjaan tidak akan menyebabkan rendahnya motivasi kerja para aparat Desa.” (wawancara : AN Agustus 2020)

Dari hasil wawancara dengan informan diatas penulis menyimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Desa dalam hal ini Kepala Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong tidaklah berlebihan bahkan kalaupun pengawasan itu berlebihan bagi aparat adalah sesuatu hal yang wajar dan itu tidak menyurutkan motivasi kerja aparat desa.

6) Indikator Gaji

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang pimpinan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

Upah dan gaji, biasanya biasanya berhubungan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarnya). Menurut pasal 1 ayat 30 Undang – Undang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan diabayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Jajaran manajemen, staf profesional, klerikal (pekerja kerah putih) biasanya digaji.

Mengenai gaji, penulis melakukan wawancara dengan salah seorang Kapala Dusun menyatakan bahwa :

“Bicara gaji/upah yang pastinya belum bisa dikatakan memuaskan. Karena gaji para aparat yang ada di desa ini tidak kami terima setiap

bulannya, melainkan per 3 bulan sekali. Bisa jadi jika itu sesuai dengan tupoksi yang kami kerjakan. Jika gaji kami para aparat di berikan setiap bulannya maka bisa di katakan sesuai dengan pekerjaan kami.” (wawancara : AH Agustus 2020)

Selanjutnya informan salah satu pejabat di kantor Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong kabupaten Parigi Moutong dalam hal ini Kasi Pemerintahan memberikan pernyataan bahwa :

“Gaji yang saya terima belum memuaskan, tetapi kalau ada penambahan gaji itu lebih memotivasi saya untuk bekerja, dan gaji yang terima saat ini tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan”(wawancara AN Agustus 2020)

Informan selanjutnya tidak lain adalah pejabat Kasi Kesra menyatakan bahwa :

“Gaji yang terima saat ini sudah sangat memuaskan, itu kalau masih ada penambahan gaji dapat memotivasi saya untuk bekerja. Alhamdulah gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan pekerjaan saya.” (wawancara : MA Agustus 2020)

Informan lainnya menyatakan bahwa :

“Gaji yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan, namun kalau masih ditambah lagi itu lebih bagus untuk menambah motivasi kerja saya, tapi gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan pekerjaan saya” (wawancara: R. Agustus 2020)

Berikut ini pernyataan dari informan : Sekdes Moutong Timur bahwa :

“gaji yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan, tapi kemudian masih ada penambahan gaji, itu malah lebih bagus agar bekerja lebih termotivasi bahkan tidak pusing – pusing lagi dengan cari tambahan di luar, persoalan gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan” (wawancara : RI, Agustus 2020)

Hasil wawancara penulis dengan beberapa informan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya gaji/upah yang diterima oleh aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong sudah memuaskan bahkan sudah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

7) Indikator Keamanan kerja

Kemanan kerja adalah keadaan bebas dari bahaya yang tidak diinginkan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Menurut pendapat Gilmer (Moch. As'ad, 1995: 114) tentang Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja pegawai selama bekerja.

Keterkaitan dengan keamanan kerja penulis menguraikan hasil wawancara dengan beberapa informan berikut ini :

“Pekerjaan yang mewajibkan memberikan pelayanan terhadap masyarakat bukanlah perkara mudah. Maka dari itu kadang kami tidak merasa aman ketika yang sudah kami berikan kepada masyarakat bisa saja menjadi sebuah ancaman terhadap diri kami. Sementara di Kantor Desa Kami yakni Desa Moutong Timur Belum memiliki sistem keamanan yang ketat seperti yang ada di desa-desa lain. Apabila sistem keamanan sudah ketat seperti yang ada di desa-desa lain maka Tentu saja kami merasa nyaman untuk bekerja, karena besar ancaman itu datang berasal dari luar instansi.” (wawancara : AH Agustus 2020)

Hal yang sama di sampaikan oleh informan kepada penulis bahwa :

“saat ini kami selaku aparat desa belum merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan karena belum adanya sistem keamanan yang diterapkan di desa Moutong Timur walaupu sudah ada penerapan sistem keamanan yang ketat tetap saja saya masih belum merasa aman” (wawancara AN Agustus 2020)

Informan lainnya menyatakan bahwa :

“walaupun belum ada sistem keamanan yang diterapkan di desa ini ya saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, apalagi sudah ada sistem keamanan yang ketat diberlakukan di desa ini saya tetap sudah merasa aman” (wawancara : RL Agustus 2020)

Informan berikut adalah Kepala Desa Moutong Timur memberikan pernyataan saat diwawancara penulis menyatakan bahwa :

“walaupun belum ada sistem keamanan yang di desa moutong timur ini sebagaimana di desa-desa lain, ya saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, di desa moutong timur memang belum ada sistem keamanan yang ketat, walaupun sudah ada sistem keamanan ketat diberlakukan di desa ini saya belum sepenuhnya merasa nyaman. (wawancara IM, Agustus 2020)

Kesimpulan penulis dari pernyataan informan diatas adalah bahwa : walaupun di desa moutong ini belum ada pemberlakuan sistem keamanan yang ketat namun para aparat desa tetap merasa aman dalam melaksanakan pekerjaanya. Sebenarnya dalam teori bahwa keamanan kerja itu sangat dibutuhkan namun penulis melihat kenyataan di desa moutong Timur belum ada pemberlakuan sistem keamanan yang ketat

B. Pembahasan

Seluruh data dalam penelitian ini penulis telah mengolah dan menguraikannya, untuk selanjutnya data dari hasil penelitian tersebut penulis akan melakukan pembahasan terhadap hasil wawancara yang telah diperoleh melalui informan aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong. Dari hasil wawancara dengan informan yaitu aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong yang diperoleh penulis adalah rata – rata informan memberikan jawaban yang sama, hal ini menunjukan bahwa Motivasi Kerja Aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong sudah baik.

Berikut ini penulis menguraikan pembahasan tentang :

I. Faktor Instrinsik (Motivasi dari Dalam)

1. Prestasi

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparat dalam melaksanakan tugas – tugasnya atas kecakapan dan usaha yang dimilikinya. Hasil kerja dari seorang aparat dapat dilihat dari prestasi kerja yang dilakukannya berhasil dikerjakan dan atau diselesaikan dengan baik, maka di sinilah Kepala Desa dapat memberikan reward atau sanksi atas hasil pekerjaan yang dilakukan diantaranya reward/penhargaan yang diberikan minimal dengan memberikan pujian dengan demikian aparat tersebut akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang di berikan kepadanya, begitu pula sanksi kepada aparat yang belum menunjukan prestasi kerja yang maksimal maka minimal Kepala Desa dapat memberikan sanksi berupa teguran sekaligus arahan agar apat tersebut lebih memacu diri untuk meraih prestasi yang diharapkan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong bahwa Kepala Desa dengan memberikan penghargaan berupa pujian kepada Aparat Desa adalah bertujuan untuk agar aparat selalu termotivasi untuk bekerja.

2. Pengakuan

Pengakuan dari seorang pimpinan dalam hal ini Kepala Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong kabupaten Parigi Moutong terhadap aparat desa adalah merupakan suatu hal yang tidak boleh dianggap hal yang sepele tetapi hal ini merupakan hal yang berhungan dengan motivasi kerja aparat, maka sesuai dengan data hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa Kepala Desa senantiasa memberikan pengakuan terhadap setiap hasil kerja yang telah dicapai oleh aparat sehingga dengan demikian penulis mengambil kesimpilan bahwa Kepala Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong sudah memberikan pengakuan terhadap hasil kerja aparatnya meskipun dari pihak lain belum memberikan pengakuan. Tetapi hal ini sudah termasuk pemberi motivasi kerja bagi aparat untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya.

3. Tanggung Jawab

Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong adalah sebuah organisasi pemerintahan yang ada ditingkat bawah, dan merupakan ujung tombak dari pemerintahan Kabupaten/Kota yang bertugas sebagai penyelenggara pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Hal ini tak lepas dari hasil kerja dari aparat desa, data hasil wawancara penulis dengan para informan bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan benar – benar sudah dapat

dipertanggungjawabkan. Karena hal ini berhubungan pula dengan tanggungjawab kepala desa dengan aparatnya kepada pemerintah Kabupaten. Oleh karena itu penulis berkesimpulan bahwa tanggungjawab Kepala Desa dan aparat Desa terhadap pekerjaanya yang ada di Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong kabupaten Parigi Moutong sudah dilaksanakan dengan baik.

4. Kesempatan Untuk Maju

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menjadi langkah utama dalam mewujudkan kebijakan pemerintah sebagaimana disebutkan diatas dalam rangka meningkatkan kesejahteraan maupun layanan yang akan diterima oleh masyarakat jika memang undang-undang tersebut diterapkan dengan sungguh-sungguh. Hal ini disebabkan karena dengan diakunya desa sebagai sebuah daerah otonom menjadikan desa memiliki peran utama dalam mengelola, memberdayakan dan memajukan sumber daya yang tersedia, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Sehingga pada akhirnya mampu menggerakkan roda pembangunan yang harus diiringi kesadaran akan pemahaman spirit otonomi bagi seluruh penggerak warga desa dan kapasitas aparat desa juga masyarakat dalam memahami tata kelola pemerintahan. Motivasi kerja aparat pemerintah desa untuk memperoleh kemajuan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan masih rendah. Oleh karena itu ke depan kepada aparat pemerintah perlu dilakukan upaya pengembangan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, studi banding, dan lainnya untuk memotivasi atau mendorong semangat kerja mereka. Dengan demikian penulis berkesimpulan untuk menunjang hasil kerja aparat khususnya di Desa Moutong Timur memberikan pernyataan bahwa mereka sebagai aparat sebenarnya sangat membutuhkan pendidikan dan pelatihan ataupun bimtek namun, hal itu belum pernah mereka mengikutinya, maka hal harus menjadi perhatian khusus bagi pemerintah untuk senantiasa memberikan kesempatan kepada aparat desa untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan karena untuk menambah wawasan mereka dalam melaksanakan tugas – tugas pekerjaan khususnya di kantor Desa.

5. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya. Pimpinan dalam hal ini kepala desa membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindar dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya yaitu kepuasan pekerjaan itu sendiri. Walaupun penulis mendapatkan jawaban dari informan bahwa ada juga aparat

sudah banyak memiliki pengalaman dalam pekerjaan ini. dilalui dan dilaksanakan dengan baik. Terkadang, tergantung tingkat kesulitan pekerjaan itu sendiri. Karena mereka aparat menyadari bahwa Sesuatu pekerjaan kalau itu sesuai dengan bidangnya atau keahliannya pasti akan menghasilkan sesuatu yang bagus, Bisa dibilang seperti itu, karna intinya kita sendiri bisa menciptakan rasa nyaman untuk melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab, ini adalah sudah menjadi konsekuensi dalam bekerja, karena pasti ada pekerjaan yang mudah diselesaikan dan ada juga yang sulit, tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan, jika pekerjaan itu tidak terlalu sulit maka tidak memakan waktu yang lama untuk menyelesaiannya, begitupun sebaliknya.

II. Faktor Ekstrinsik (Motivasi dari Luar)

- 1. Indikator Kondisi kerja** (*physical condition*) adalah kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi/instansi yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan/aparat yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja ini lebih dititibertkan pada suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan di kantor Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong, agar dapat menunjang motivasi kerja aparat untuk mencapai kualitas kerja, maka perlu untuk Membangun Komunikasi yang baik karena dengan komunikasi yang baik adalah merupakan dasar dari sebuah kerjasama. Bagaimana sebuah tim dapat bekerjasama dengan baik, jika tidak ada komunikasi di antara anggotanya. Jika komunikasi baik sudah tercipta, maka antar rekan kerja akan seperti sahabat. Atasan mampu menerima masukan dari stafnya. Sebaliknya, staf pun akan menerima setiap kritik yang membangun dari atasannya. Kalau komunikasi yang baik sudah terjalin, maka akan tercipta keharmonisan. Kalau sudah harmonis, target atau rintangan apa pun bisa diatasi dengan baik oleh tim. Untuk Merancang Tempat Kerja yang Nyaman, Bagus tidaknya hasil kerja seorang staf terkadang ditentukan apakah ia nyaman dengan tempat (ruangan) kerjanya. Kenyamanan kerja para aparat harus pula didukung oleh pihak pimpinan dalam hal ini Kepala Desa. Denngan demikian kondisi kerja di kantor Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong, sangat menunjang motivasi kerja aparat karena terjamina kenyamanan dan keamanan di lingkungan kerja mereka.
- 2 Indikator Hubungan antar pribadi** (*interpersonal relationship*) adalah hubungan antara dua atau lebih individu manusia dan perilaku individu yang satu mempengaruhi, mengubah, dan memperbaiki perilaku individu lain atau sebaliknya. Hasil penelitian yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa indikator hubungan antar pribadi dalam hal ini aparat dengan pimpinan, aparat dengan sesama aparat sangat baik atau harmonis. Ini ditunjukkan oleh adanya keserasian

aparat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai pelayan publik di kantor Desa Moutong. Hubungan yang terjalin dengan baik sangat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi desa maoutong serta menjadi pendorong bagi aparat dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Iklim kerja melalui hubungan antar pribadi memberi dampak positif dalam pelaksanaan tugas masing-masing aparat sehingga tercapai tujuan pelayanan yang berkualitas serta memuaskan masyarakat.

- 3 **Indikator Kebijakan administrasi** (*administration policy*) adalah kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan dalam hal ini Kepala Desa untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Maksud dari kebijakan adalah kebijakan kepala Desa Moutong Timur dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan. Namun masih ada saja aparat merasa kebijakan yang dikeluarkan oleh Kepala Desa belum termasuk produktif. Karena ada kebijakan yang tidak mencakup kebutuhan yang harus ada di desa ini. Jika kebijakan tersebut mengarah kepada kebutuhan masyarakat maka otomatis akan menjadi semangat untuk aparat bekerja. Sebaliknya, jika tidak maka tentunya tidak akan mendukung kebijakan itu untuk keluarkan. Begitu pula dengan kebijakan administrasi harus membawa dampak positif terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan aparat" Aparat berharap agar setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala Desa kepada aparat / bawahannya sesuai dengan peraturan yang ada. maka tentunya hal ini akan lebih menambah semangat kerja dari aparat desa yang ada karena kebijakan tersebut dapat membawa dampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh aparat desa." Dengan demikian kebijakan administrasi yang dikeluarkan oleh Kepala Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong sudah baik untuk mencapai kualitas kerja aparat.
- 4 **Indikator Pegawasan** (*supervision*) adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak puimpinan/manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Artinya bahwa sebagai seorang pimpinan atau kepala desa tentunya tidak pernah menghindari apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pimpinan dalam suatu oraganisasi apalagi hubungannya dengan organisasi pemerintahan yang orientasi pada masalah pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan maka tentunya setiap pekerjaan yang dilakukan oleh aparatnya harus disupervisi/diawasi guna untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan oleh aparatnya sudah benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, atau berkualitas dihadapan intitusi yang berhubungan dengan pekerjaan itu. Maka dari itu sang kepala desa melakukan supervisi itu merupakan hal yang wajar bukan berarti mencari-cari kesalahan pekerjaan aparatnya. Apalagi kalau ada intervensi dari kepala desa terhadap aparatnya untuk senantiasa

menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama, dan hal itu bukanlah sesuatu penyebab rendahnya motivasi kerja aparat desa untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Maka dengan demikian pengawasan oleh kepala desa Moutong Timur Kecamatan Moutong kabupaten Parigi Moutong sudah masuk kategori berkualitas.

- 5 **Indikator Gaji/upah** (*wages*) adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang pimpinan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Gaji adalah merupakan hak dari setiap aparat/karyawan yang telah melaksanakan suatu pekerjaan di instansi tertentu untuk dibayarkan dalam periode tertentu oleh intitusi yang mempergunakan jasanya. Di Kantor Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong kabupaten Parigi Moutong dalam pernyataan melalui wawancara yang dilakukan penulis bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai, namun sebagai manusia yang tidak pernah merasa puas dengan apa yang sudah ada maka harapan untuk memperoleh tambahan gaji itu tetap menjadi dambaan, bahkan itu kemungkinan lebih membuat para aparat desa lebih semangat untuk melaksanakan tugas tugasnya dan tidak lagi menyambi pendapat diluar. Dengan memahami yang diuatakan oleh aparat Desa Moutong Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong dapat disimpulkan bahwa gaji/upah yang dibayarkan sudah sesuai dengan pekerjaan aparnya.
- 6 **Indikator Keamanan kerja** (*job security*) adalah keadaan bebas dari bahaya yang tidak diinginkan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Menurut pendapat Gilmer (Moch. As'ad, 1995: 114) tentang Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai selama bekerja. Terkait dengan keamanan kerja di Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong kabupaten Parigi Moutong, memang di desa tersebut belum ada sistem pengamanan yang dilakukan oleh Kepala Desa tetapi perlu disadari bahwa Pekerjaan memberikan pelayanan terhadap masyarakat bukanlah perkara yang mudah. Karena kadang timbul kecemasan atau ketidak nyamanan dari diri aparat jangan sampai apa yang menjadi permintaan masyarakat tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan dan hal inilah yang menjadi penyebab masyarakat akan marah, ngamuk oleh karena itu melihat kondisi tersebut maka dibutuhkan atau tidak pemerintah dalam hal ini kepala desa suka tidak suka harus memberikan sistem pengamanan terhadap aparatnya dalam melaksanakan tugasnya agar tidak dihantui oleh perasaan cemas tidak nyaman, atau tidak aman. Dengan kondisi lingkungan kerja yang aman, maka tentunya aparat tidak ada kekhawatiran untuk beraktivitas melaksanakan pekerjaannya. Bahkan aparat desa bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang aman dan kondusif. Sehubungan dengan

keamanan kerja di desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong masih perlu memberi perhatian khusus terhadap sistem keamanan aparat desanya.

IV. KESIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja faktor intrinsik; 1). Prestasi kerja aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong bahwa Kepala Desa dengan memberikan penghargaan berupa pujian kepada Aparat Desa adalah bertujuan untuk agar aparat selalu termotivasi untuk bekerja dan sudah baik; 2). Pengakuan Kepala Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong sudah memberikan pengakuan yang baik terhadap hasil kerja aparatnya meskipun dari pihak lain belum memberikan pengakuan yang baik; 3). Tanggung Jawab bahwa Kepala Desa dan aparat Desa terhadap pekerjaanya yang ada di Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong kabupaten Parigi Moutong sudah dilaksanakan dengan baik; 4). Kesempatan untuk maju, motivasi kerja aparat pemerintah desa untuk memperoleh kemajuan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan masih rendah; 5). Pekerjaan itu sendiri Pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya. Pimpinan dalam hal ini Kepala Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindar dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya yaitu kepuasan pekerjaan itu sendiri. Faktor ekstrinsik (motivasi dari luar) : 1). Indikator Kondisi kerja Bahwa kondisi kerja di kantor Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong, sangat menunjang motivasi kerja aparat karena terjaminya kenyamanan dan keamanan di lingkungan kerja mereka. 2) Indikator Hubungan antar pribadi Hubungan yang terjalin dengan baik sangat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi di Desa Moutong serta menjadi pendorong bagi aparat dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Iklim kerja melalui hubungan antar pribadi memberi dampak positif dalam pelaksanaan tugas masing-masing aparat sehingga tercapai tujuan pelayanan yang berkualitas serta memuaskan masyarakat. 3) Indikator Kebijakan administrasi adalah kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan dalam hal ini Kepala Desa untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. kebijakan administrasi yang dikeluarkan oleh Kepala Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong sudah baik untuk mencapai kualitas kerja aparat. 4) Indikator Pegawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak pimpinan/manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong kabupaten Parigi Moutong sudah masuk kategori baik dan berkualitas. 5) Indikator Gaji/upah (wages) adalah suatu

bentuk pembayaran periodik dari seorang pimpinan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Di Kantor Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong dapat disimpulkan bahwa gaji/upah yang dibayarkan sudah sesuai dengan pekerjaan aparatnya. 6) Indikator Keamanan kerja adalah keadaan bebas dari bahaya yang tidak diinginkan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Sehubungan dengan keamanan kerja di desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong masih perlu membentuk dan memberi perhatian khusus terhadap sistem keamanan aparat desanya. Dari kesimpulan diatas penulis menyarankan pada Faktor Instrinsik (motivasi dari dalam) kelima indikator yang digunakan untuk melihat motivasi kerja aparat Desa Moutong Kecamatan Moutong Timur Kabupaten Parigi Moutong yang terdiri dari ; 1) Prestasi kerja 2) Pengakuan, 3) Tanggung Jawab, 4) Kesempatan Untuk Maju, 5) Pekerjaan itu sendiri sudah baik dan berkualitas namun perlu untuk lebih ditingkatkan. Faktor Ekstrinsik (Motivasi dari Luar) yaitu : 1) Indikator Kondisi kerja, 2) Indikator Hubungan antar pribadi, 3). Indikator Kebijakan administrasi, 4) Indikator Pegawasan, 5) Indikator Gaji/upah, 6) Indikator Keamanan kerja. Dari enam indikator yang telah dibahas diatas penulis menyarankan untuk indikator Gaji / Upah masih perlu ditingkatkan untuk menambah semangat kerja aparat yang ada di Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong. Begitu pula untuk indikator Keamanan Kerja, Kepala Desa perlu membentuk sistem keamanan yang baik di Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong demi keamanan Aparat desanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Isbandi Rukminto. 1994. *Psikologi, Pekerjaan Sosial, dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-Dasar Pemikiran*. Jakarta: Grafindo Persada.
- As'ad, M. 1997. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Asnawi, S. 2002. *Aplikasi psikologi dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin
- Bernardin & Russel. 1993. *Human Resource Management An. Experimental Approach*, terjemahan. Jakarta: Pustaka Binaman presindo
- Danim, Sudarwan, Prof. Dr. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Gerungan, W.A. 1996. *Psikologi Sosial*. Bandung: PT Erisco
- Grivin, R.W. & Ebert, R.J. 1996. *Business*. Englewood Cliff. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Hasibuan, S.P. Malayu, Drs. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A.A, Dr. M.Si. Psi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Martoyo, Susilo, S.E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM
- Miles,B,M, 2014, Analisis Data Kualitatif, UI-Fress, Jakarta
- Panggabean, S. Mutiara, Dr. M.E. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Purwanto, M.Pd. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rosidah, Sulistiyan, T. Ambar. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Samsudin, Sadili, H, Drs. M.M. M.Pd. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B, Dr. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti, Hj, Prof. Dr. M.Pd. APU. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi, dan Manajemen Aparat Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, P. Sondang, Prof. Dr. MPA. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sugiyono, Prof. Dr. 2007. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D Cetakan Ke 15 (Edisi Revisi)*. Bandung: CV Alfabeta
- Uno, Hamzah B, Dr. H. M.Pd. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Widjaja, A.W. 2006. *Administrasi Keaparatan*. Jakarta: Rajawali
- Winkel, W.S. 1996. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Grafindo

Perundang-undangan:

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Keaparatan

Jurnal

- Abdussamad, Juriko. 2019. "Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 6(2):73–82. doi: 10.37606/publik.v6i2.6.
- Chairi, A., M. Darwis, and Jamaluddin. 2016. "Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja." *Jurnal Office* 2(1):4396–4405.
- Ismaryati, Siti. 2010. "Hubungan Motivasi Kerja Pegawai Dengan Pelayanan Publik." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 10(022):154–70.
- Kinerja, Terhadap, Karyawan Pada, and Kelurahan Panggunharjo. 2023. "Analisa Suatu Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja." 3(1):17–31.

- Palopo, Universitas Muhammadiyah. n.d. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Penggajian Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa Di Kecamatan Baebunta."
- Ramdani, D., Razak, D. A. ., & Prahara, S. . 2021. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo The." *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi* 1(1):63–76.
- S, Muh Rizal, Henni Zainal, Maya Kasmita, and Sirajuddin Saleh. 2020. "Motivasi Dan Pengalaman Kerja Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa Di Kecamatan Pattallassang Kabupaten Gowa." *SUPREMASI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Hukum Dan Pengajarannya* 15(2):139–43. doi: 10.26858/supremasi.v15i2.19461.
- Syarifuddin, Silfana Nurasyah, Baharuddin Semmaila, and Amiruddin Husain. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi* 2(3):107–17. doi: 10.33096/paradoks.v2i3.256.
- Taufiqillah, Muhammad, and Fasochah. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasa Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perangkat Desa Kec Gemuh Kab. Kendal) ." *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akutansi* (45):1–11.
- Widhianingrum, Wahna. 2020. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 4(01):1–6. doi: 10.29040/jie.v4i01.750.