

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DI KANTOR DESA RAWA KECAMATAN LUMBUNG KABUPATEN CIAMIS

Nirmala Nastiti

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail : nirmalanastiti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemotivasian Kepala Desa terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sumber data primer penelitian ini sebanyak 12 orang. Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan wawancara. Tehnik Analisis data terdiri dari menentukan skor dan persentase, Korelasi Product moment, koefisiensi determinasi serta Uji t. Hasil penelitian mengenai pemotivasian Kepala Desa diperoleh persentase 81% termasuk kategori baik. Adapun pemotivasian Kepala Desa yang belum optimal adalah kurangnya menerima kritik, kurangnya kebebasan anggota untuk mengambil keputusan serta kurangnya memperhatikan anggotanya. Hasil penelitian mengenai Kinerja diperoleh persentase 82% termasuk kategori baik. Adapun pelaksanaan kinerja yang belum optimal yaitu kehadiran secara tepat waktu dan rendahnya kinerja Aparatur sesuai dengan tupoksinya. Hasil Koefisiensi Determinasi dengan $r=0,994$ diperoleh angka 98,8% termasuk pengaruhnya sangat kuat. Perbandingan thitung dengan ttabel dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak dengan $n=12-2=10$ diperoleh $3,146 > 1,812$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : *Pengaruh, Motivasi, Kinerja, Aparatur Pemerintah Desa*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan Pemerintahan Desa merupakan hal yang tidak akan terpisahkan dari kehidupan masyarakat. Peranan Pemerintah Desa sangat penting khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah Desa dijadikan kunci utama dalam keberhasilan tercapainya program – program yang sedang dijalankan. Maka dari itu, upaya tersebut agar tercapai dengan baik kinerja Aparatur Pemerintah Desa harus diperhatikan agar pelaksanaan tugas dan pertanggungjawabannya dapat dilakukan dengan baik. Kinerja Aparatur merupakan tolak ukur keberhasilan Pemerintahan Desa dalam setiap pelaksanaan kebijakan.

Kinerja didasari oleh sikap mental dan perilaku yang dimiliki setiap Aparatur dalam usahanya untuk mencapai hasil yang terbaik. Pekerjaan yang baik akan memperoleh kepuasan sehingga menjadi prestasi tersendiri berdasarkan kinerja Aparatur terhadap pelaksanaan tugas – tugas yang diberikan. Salah satu tantangan dalam meningkatkan kinerja Aparatur adalah rendahnya semangat Aparatur dalam menjalankan tugas – tugas yang harus dilaksanakan dengan baik. Rendahnya semangat Aparatur dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan dapat memberikan dampak buruk terhadap kinerja Pemerintahan Desa sehingga akan menyebabkan kegagalan dalam usahanya untuk memperoleh tujuan Pemerintahan Desa. Upaya yang dapat dilakukan apabila kinerja Aparatur Pemerintah Desa kurang baik harus memberikan dorongan berupa Motivasi. Hal tersebut seiring dengan pendapat Mangkunegara (2009:67) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan Faktor Motivasi (*Motivation*).

Kata Motivasi berasal dari kata *move* yang artinya dorongan atau menggerakkan. Menurut Mangkunegara (Farida dan Hartono, 2016:26), Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang dapat mempengaruhi perilaku individu untuk membangkitkan, mengarahkan dan memerihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Definisi Motivasi menurut Rivai dan Sagala (Farida dan Hartono, 2016:26) Motivasi merupakan

‘serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja’. Berdasarkan definisi–definisi tersebut dapat diartikan bahwa Motivasi memberikan dorongan terhadap sikap manusia untuk bergerak dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, peranan Motivasi sangat penting dalam setiap kegiatan Pemerintahan karena dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan pentingnya semangat Aparatur Pemerintah Desa agar tujuan – tujuan yang diinginkan Pemerintah Desa dapat tercapai dengan baik. Peranan Motivasi sangat penting bagi Pemimpin Instansi karena dalam pelaksanaan tugas – tugas kepada bawahannya dapat dikerjakan dengan baik sehingga terintegrasi kepada tujuan–tujuan yang diinginkan oleh Pemerintahan Desa. Motivasi dapat meningkatkan semangat Aparatur Pemerintah Desa dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat membantu mencapai tujuan – tujuan Pemerintahan Desa akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor Desa Rawa saat ini kinerja Aparatur dapat dikatakan belum optimal. Hal tersebut dapat diketahui dengan indikator-indikator seperti berikut :

1. Tanggungjawab Aparatur Pemerintah Desa Rawa belum dilaksanakan sepenuhnya. Contohnya masih terdapat Aparatur Pemerintah Desa yang datang tidak tepat waktu. Diketahui bahwa jam kerja di

Kantor Desa Rawa dimulai pukul 08.00 – 14.00 WIB menurut Tata Tertib Kantor Desa namun masih terdapat beberapa Aparatur Pemerintah Desa yang datang terlambat dari jam masuk kerja. Keterlambatan masuk kerja Aparatur mencapai 5 – 30 menit bahkan berjam-jam dari jam masuk kerja yang ditentukan.

2. Rendahnya pelaksanaan kinerja dalam Tupoksinya. Contohnya penyelesaian tugas-tugas tidak terselesaikan tepat pada waktunya yang mengakibatkan terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan program yang dilakukan di Kantor Desa Rawa. Keterlambatan tersebut dapat disebabkan oleh kurangnya kemampuan Aparatur Pemerintah Desa dalam menyelesaikan tugas tersebut, kurangnya koordinasi antar Aparatur Pemerintah Desa serta Aparatur Pemerintah Desa kurang bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan sehingga pertanggungjawaban tersebut diserahkan kepada orang lain.

Dari indikator-indikator tersebut, penulis beranggapan bahwa kurangnya kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kantor Desa Rawa dapat disebabkan oleh kurangnya Motivasi dari Kepala Desa. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Rendahnya komunikasi Kepala Desa dalam memberikan informasi kepada anggotanya. Contohnya Kepala Desa

terkadang lupa untuk memberikan informasi seperti pengarahan kepada Aparatur Pemerintah Desa sehingga terjadi ketidakjelasan informasi bagi Aparatur Pemerintah Desa Rawa.

2. Rendahnya pelaksanaan Kepala Desa dalam memperhatikan kinerja anggotanya. Contohnya Kepala Desa kurang memberikan nasehat, pengarahan atau perhatian terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa Rawa. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalahnya adalah :
 - 1) Bagaimana Motivasi Kepala Desa kepada Aparatur Pemerintah Desa di Kantor Desa Rawa Kecamatan Lumbung Kabupaten Ciamis?
 - 2) Bagaimana Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kantor Desa Rawa Kecamatan Lumbung Kabupaten Ciamis?
 - 3) Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kantor Desa Rawa Kecamatan Lumbung Kabupaten Ciamis?

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi menurut Farida dan Hartono (2016:25) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Adapun tujuan motivasi menurut Farida dan Hartono (2016:25) adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Untuk memberikan motivasi kepada pegawai/aparatur, maka dapat diterapkan prinsip-prinsip pemberian motivasi pegawai yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:100-101) terdiri dari:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan

dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian
Prinsip memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Adapun asas-asas motivasi menurut Farida dan Hartono (2016:27) yang terdiri dari:

1. Asas Mengikutsertakan, Maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2. Asas Komunikasi, Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.

3. Asas Pengakuan Maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas Wewenang yang Didelegasikan Maksudnya mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.
5. Asas Perhatian Timbal Balik, Asas perhatian timbal balik adalah pemberian motivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Pengertian Kinerja menurut Hasibuan (Indrasari, 2017:51) mengemukakan bahwa 'kinerja merupakan umpan balik tentang hal-hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan serta potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, pengembangan karier orang itu sendiri terutama untuk organisasi'.

Robbins (Huseno, 2016:91), menyatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa tujuan diantaranya :

1. Evaluasi untuk keputusan sumber daya manusia secara umum, memberikan masukan untuk promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja.
2. Sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan.
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan terhadap kinerjanya.
4. Sebagai dasar alokasi imbalan memperoleh kenaikan gaji dan imbalan lainnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja.

Pengukuran kinerja menurut Indrasari (2017:55-56), mengemukakan terdapat tiga pengukuran kinerja karyawan:

1. Kualitas kerja, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Pengukuran kualitas kerja adalah sebagai berikut: karyawan memiliki kecermatan atau ketelitian dalam pekerjaannya, karyawan dapat mematuhi prosedur opsional sesuai ketentuan organisasi, serta karyawan dapat memerhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani.
2. Produktivitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut: karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi, karyawan menggunakan waktu kerja dengan seksama, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi ini.

3. Tanggungjawab, merupakan tanggungjawab seorang karyawan terhadap Organisasi. Pengukuran tanggungjawab adalah sebagai berikut: karyawan mampu hadir secara rutin dan tepat waktu di organisasi, karyawan mampu mengikuti instruksi-instruksi yang diberikan oleh organisasi ini, serta karyawan mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggungjawab sesuai batas waktu yang ditentukan.

Teori pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menurut Mangkunegara(2009:67) diketahui bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan Faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan yaitu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai berupa kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya setiap orang yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) disertai dengan pendidikan yang memadai, dalam jabatannya akan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari sehingga akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Maka dari itu, akan lebih baik apabila setiap pegawai ditempatkan di tempat yang sesuai dengan keahliannya guna mempermudah pelaksanaan pekerjaan. Faktor Motivasi merupakan hal-hal yang dapat mempengaruhi sikap individu untuk semangat dalam melakukan pekerjaan. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude)

seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan Organisasi (tujuan kerja).

Menurut McClelland(Mangkunegara,2009:68) berpendapat bahwa 'ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa Motivasi sangat penting bagi individu sebagai upaya mencapai kualitas kinerja yang baik'.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Untuk teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 12. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengolahan analisis data dalam penelitian ini terdiri dari menentukan rentang skor variabel x (motivasi) dan variabel y (kinerja), menentukan kategori penilaian, menentukan persentase, mengukur Korelasi product moment, menghitung besar Koefisiensi Determinasi serta Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Motivasi

1. Prinsip Partisipasi

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Prinsip Partisipasi oleh kepala desa Rawa diperoleh skor sebesar 203 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 85% termasuk kategori baik. Adapun indikator-indikator Prinsip Partisipasi yang telah dilaksanakan oleh kepala desa diantaranya Kepala Desa mengajak bawahannya untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan di kantor Desa, Kepala Desa memberikan kebebasan berpendapat kepada bawahannya, Kepala Desa mengambil keputusan berdasarkan kesepakatan bersama serta Kepala Desa dapat bekerjasama dalam upaya pencapaian organisasi.

2. Prinsip Komunikasi

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Prinsip Komunikasi oleh kepala desa Rawa diperoleh skor sebesar 199 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 83% termasuk kategori baik. Adapun indikator-indikator Prinsip Komunikasi yang telah dilaksanakan oleh kepala desa diantaranya Kepala Desa memberikan informasi dengan jelas kepada anggotanya, Kepala Desa dapat mendengarkan dan menanggapi anggotanya berbicara serta Kepala Desa memberikan kenyamanan dalam berkomunikasi kepada anggotanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Prinsip mengakui

andil bawahan oleh Kepala Desa Rawa diperoleh skor sebesar 296 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 82% termasuk kategori baik. Adapun indikator-indikator Prinsip Komunikasi yang telah dilaksanakan oleh kepala desa diantaranya Kepala Desa menerima saran dan ide dari bawahannya, Kepala Desa mengakui kemampuan dan keahlian bawahannya serta Kepala Desa mengakui hasil kerja Aparatur Pemerintah Desa. Namun pelaksanaan Kepala Desa dalam menerima kritik dari bawahannya belum optimal.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Prinsip pendelegasian wewenang oleh kepala desa Rawa diperoleh skor sebesar 93 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 93% termasuk kategori baik. Adapun indikator-indikator Prinsip Pendelegasian Wewenang yang telah dilaksanakan oleh kepala desa diantaranya Kepala Desa memberikan tugas sesuai dengan kemampuan Aparatur Pemerintah Desa. Namun pelaksanaan Kepala Desa dalam memberi kebebasan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan terhadap tugas yang diberikan belum optimal.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Prinsip pendelegasian wewenang oleh kepala desa Rawa diperoleh skor sebesar 186 yang apabila dipersentasekan diperoleh

hasil 93% termasuk kategori baik. Adapun indikator-indikator Prinsip memberi perhatian yang telah dilaksanakan oleh kepala desa diantaranya Kepala Desa memberikan arahan dan nasihat kepada bawahannya namun pelaksanaan indikator Kepala Desa dalam memperhatikan kebutuhan bawahannya dan menanggapi kebutuhan bawahan belum dilaksanakan optimal.

Rekapitulasi perolehan angket menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian motivasi oleh Kepala Desa telah mencapai 81% termasuk kategori baik. Adapun hambatan-hambatan mengenai pemotivasian pemimpin yaitu Kepala Desa dalam memberikan informasi seperti pengarahan kepada anggotanya terkadang mengalami keterlambatan atau mis komunikasi dan Kepala Desa kurang memperhatikan kinerja anggotanya.

b. Kinerja

1. Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai Kualitas Kerja Aparatur Pemerintah Desa diperoleh skor sebesar 186 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 78% termasuk kategori baik. Adapun indikator-indikator Kualitas Kerja yang telah dilaksanakan oleh Aparatur Pemerintah Desa yaitu Aparatur Pemerintah Desa teliti dalam melakukan pekerjaannya, Aparatur Pemerintah Desa bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku serta Aparatur Pemerintah Desa memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani.

2. Produktivitas

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai Produktivitas Aparatur Pemerintah Desa diperoleh skor sebesar 145 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 81% termasuk kategori baik. Adapun indikator-indikator Produktivitas yang telah dilaksanakan oleh Aparatur Pemerintah Desa yaitu Aparatur Pemerintah Desa dapat menyelesaikan tugas dengan mudah, Aparatur Pemerintah Desa memanfaatkan waktu sebaik mungkin pada setiap aktivitas perkantoran serta Aparatur Pemerintah Desa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.

3. Tanggungjawab

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai Produktivitas Aparatur Pemerintah Desa diperoleh skor sebesar 200 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 83% termasuk kategori baik. Aparatur Pemerintah Desa hadir secara rutin dan tepat waktu di Kantor Desa, Aparatur Pemerintah Desa mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku serta Aparatur Pemerintah Desa bertanggungjawab terhadap penyelesaian tugas yang diberikan.

Rekapitulasi perolehan angket menunjukan bahwa pelaksanaan kinerja Aparatur Pemerintah Desa telah mencapai 82% termasuk kategori baik. Adapun hambatan-hambatan mengenai kinerja Aparatur Pemerintah Desa Tanggungjawab Aparatur Pemerintah Desa yang belum dilaksanakan sepenuhnya seperti ketepatan waktu datang ke kantor Desa yang disebabkan

oleh kesibukannya di rumah dan Penyelesaian tugas Aparatur Pemerintah Desa yang tidak sesuai dengan target yang disebabkan oleh kesibukannya di rumah, banyaknya pekerjaan yang menumpuk serta Aparatur Pemerintah Desa harus terjun kelapangan untuk mengetahui situasi masyarakat di Desa Rawa.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa pemberian Motivasi oleh Kepala Desa dengan $r=0,994$ hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa. Artinya 98,8% Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dipengaruhi oleh pemberian motivasi oleh Kepala Desa termasuk tingkat pengaruhnya Sangat tinggi/kuat

Adapun beberapa hal yang perlu ditingkatkan oleh Kepala Desa dalam pelaksanaan pemberian motivasi yaitu Kepala Desa menerima kritik dari bawahannya, Kepala Desa memberi kebebasan kepada anggotanya untuk mengambil keputusan terhadap tugas yang diberikan, serta Kepala Desa memperhatikan dan menanggapi kebutuhan anggotanya. Hasil analisis data Kinerja (variabel Y), diperoleh angka 82% yang menunjukkan bahwa Aparatur Pemerintah Desa sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Adapun pelaksanaan kinerja yang belum optimal adalah kehadiran secara tepat waktu sesuai dengan Tata Tertib Kantor Desa dan masih terdapat

dan 1,2% adalah faktor lain yang tidak diteliti namun berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa Rawa seperti Sumber Daya Manusia (SDM), Sarana dan prasarana dan sebagainya. Hasil pengujian thitung dengan ttabel dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak (one tail test) dengan $n=12-2=10$ diperoleh hasil thitung > ttabel atau $3,146 > 1,812$ sehingga dapat dikatakan signifikan atau Hipotesis₀ ditolak dan Hipotesis Ha diterima (terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa).

KESIMPULAN

Hasil analisis data Motivasi (variabel X), diperoleh angka 81% yang menunjukkan bahwa Kepala Desa telah memberikan motivasi kepada anggotanya dengan baik.

Aparatur Pemerintah Desa dalam pelaksanaan tugas belum sesuai dengan tupoksinya. Hasil perhitungan Korelasi product moment diperoleh nilai $r = 0,994$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat antara motivasi dengan kinerja Aparatur Pemerintah Desa Rawa. Hasil perhitungan koefisiensi determinasi diperoleh nilai 98,8% termasuk pengaruhnya sangat kuat. Dari hasil perbandingan antara thitung dengan ttabel dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak (one tail test) dengan $n=12-2=10$, diperoleh hasil thitung > ttabel atau $3,146 > 1,812$ dapat dikatakan signifikan atau H₀ ditolak dan Ha diterima (terdapat pengaruh positif

antara motivasi dengan kinerja Aparatur
Pemerintah Desa).

Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*.
Malang: Media Nusa Creative.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Farida, U, dan Sri Hartono. (2016).
Manajemen Sumber Daya II.
Ponorogo:Unmuh Ponorogo
Press.

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja
dan Kinerja Karyawan*.
Sidoarjo:Indomedia Pustaka.

Mangkunegara. A. A. A. P. (2009).
*Manajemen Sumber Daya
Manusia Perusahaan*.
Bandung:PT Remaja Rosdakarya.