

# **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DI KANTOR DESA TANJUNGMULYA KECAMATAN PANUMBANGAN KABUPATEN CIAMIS**

**Mega Jayanti Ningsih**

*Universitas Galuh Ciamis*

E-mail : megajayantiningasihmega@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 13 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan wawancara. Teknik Analisis data terdiri dari menentukan skor dan persentase, Ko-relasi Product moment, koefisiensi determinasi serta Uji t. Hasil penelitian mengenai pemotivasian Kepala Desa diperoleh persentase 73,6% termasuk kategori baik. Adapun pemotivasian Kepala Desa yang belum optimal adalah kurangnya menerima kritik, kurangnya kebebasan anggota untuk mengambil keputusan serta kurangnya memperhatikan anggotannya. Hasil penelitian mengenai Kinerja diperoleh persentase 54,80% termasuk kategori cukup. Adapun pelaksanaan kinerja yang belum optimal yaitu kehadiran secara tepat waktu dan rendahnya kinerja Aparatur sesuai dengan tupoksinya. Hasil Koefisiensi Determinasi dengan  $r=0,857$  diperoleh angka 73,45% termasuk pengaruhnya sangat kuat. Perbandingan thitung dengan ttabel dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak dengan  $n=13-2=11$  diperoleh  $5,521 > 1,796$  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 Pemerintahan Desa Sangat penting khususnya dalam menyampaikan pelayanan pada masyarakat. Maka dari itu, upaya tersebut supaya tercapai dengan baik kinerja Aparatur Pemerintah Desa wajib diperhatikan agar pelaksanaan tugas serta per-

tanggungjawabannya dapat dilakukan dengan baik.

Kinerja Aparatur sebagai tolak ukur keberhasilan Pemerintahan Desa dalam setiap pelaksanaan kebijakan. Pekerjaan yang baik dapat memperoleh kepuasan sehingga menjadi prestasi tersendiri berdasarkan kinerja Aparatur terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Tantangan dalam meningkatkan kinerja Aparatur ialah kurangnya semangat Aparatur dalam

menjalankan tugas-tugas yang harus dilaksanakan dengan baik. Kurangnya semangat Aparatur dalam menjalankan tugas yang diberikan dapat memberikan dampak buruk terhadap kinerja Pemerintah Desa sehingga dapat mengakibatkan kegagalan dalam memperoleh tujuan Pemerintahan Desa. Upaya yang bisa dilakukan apabila kinerja Aparatur Pemerintahan Desa kurang baik yaitu harus memberikan dorongan berupa motivasi. Hal tersebut seiring dengan pendapat Sedarmayanti (2017) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, dan Kesempatan berprestasi.

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Menurut Rabideu (dalam Syaifuddin, 2018:57) motivasi sebagai daya penggerak seseorang melakukan suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Hamzah (2018:8) motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi memberikan dorongan atau pergerakan terhadap seseorang untuk melakukan aktifitas guna memenuhi kebutuhannya. 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 sehingga membantu mencapai tujuan-tujuan Pemerintahan Desa akan tercapai dengan baik.

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

1. Tanggungjawab Aparatur Pemerintah Desa Tanjungmulya 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. Kurangnya kemampuan Aparatur Pemerintah Desa dalam menyelesaikan tugas. Contohnya masih

terdapat Aparatur Desa yang kurang teliti dalam penyelesaian tugasnya.

Dari indikator-indikator tersebut, kurang optimalnya kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kantor Desa Tanjungmulya diduga disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi dari Kepala Desa. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kepala Desa dalam memberikan informasi seperti pengarahan kepada anggotanya mengalami mis komunikasi. Contohnya terjadi kesalahpahaman antara Kepala Desa dengan Aparatur Pemerintah dalam memberikan informasi sehingga terjadi ketidakjelasan informasi bagi Aparatur Pemerintah Desa Tanjungmulya
2. Kepala Desa kurang memperhatikan kinerja anggotanya. Contohnya Kepala Desa kurang memberikan pengarahan, perhatian, atau nasihat terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Tanjungmulya

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalahnya adalah:

- 1) Bagaimana Motivasi Kepala Desa kepada Aparatur Pemerintah Desa di Kantor Desa Tanjungmulya Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis?
- 2) Bagaimana Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kantor Desa Tanjungmulya Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis?
- 3) Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kantor Desa Tanjungmulya

Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis?

Pengertian Motivasi menurut Farida dan Sri 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 Sri 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 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 (2021:100-101) 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 Sri 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 berkeaktifan 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 Sagian (dalam 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'.

Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2011:100), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- e. *Contextual/Situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Pengukuran kinerja menurut Bono dan Judge (dalam Syaifuddin, 2018:70-71), mengklasifikasikan ukuran kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Produktivitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- b. Produktivitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan
- c. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

- d. Efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian, kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan
- e. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya
- f. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya

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 kon-

disi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan Organisasi (tujuan kerja). Menurut McClelland (dalam Mangkunegara, 2021:68) 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**

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 13. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling berupa teknik sampling jenuh atau sensus. 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 Tanjungmulya di-

peroleh skor sebesar 215 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 83% termasuk kategori sangat 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, serta Kepala Desa dapat bekerjasama dalam upaya pencapaian organisasi. Namun pelaksanaan Kepala Desa mengambil keputusan berdasarkan kesepakatan bersama belum optimal. Disebabkan ada rasa kebanggaan tersendiri bagi Kepala Desa dalam mengambil keputusan sehingga terkadang mengabaikan kesepakatan anggotanya

#### **2. Prinsip Komunikasi**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Prinsip Komunikasi oleh kepala desa Tanjungmulya diperoleh skor sebesar 191 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 73% termasuk kategori baik. Adapun indikator-indikator Prinsip Komunikasi yang telah dilaksanakan oleh kepala desa diantaranya Kepala Desa dapat menanggapi anggotanya berbicara, serta Kepala Desa menyediakan alat/media komunikasi untuk bawahannya. Namun pelaksanaan Kepala Desa dalam memberikan informasi kepada bawahannya dapat dipahami dengan jelas, serta Kepala Desa mendengarkan apabila bawahannya berbicara belum optimal, disebabkan dalam berbicara terkadang tidak sesuai apa yang diharapkan dan dibutuhkan

kepala desa dalam upaya perbaikan pelayanan.

### **3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Prinsip mengakui andil bawahan oleh Kepala Desa Rawa diperoleh skor sebesar 206 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 79% termasuk kategori baik. Adapun indikator-indikator Prinsip Komunikasi yang telah dilaksanakan oleh kepala desa diantaranya Kepala Desa menerima saran dan gagasan dari bawahannya, Kepala Desa menerima kritik dari bawahannya, serta Kepala Desa mengakui kemampuan bawahannya.

### **4. Prinsip Pendelegasian Wewenang**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Prinsip pendelegasian wewenang oleh kepala desa Rawa diperoleh skor sebesar 99 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 76% 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 serta Kepala Desa dalam memberi kebebasan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan terhadap tugas yang diberikan.

### **5. Prinsip Memberi Perhatian**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Prinsip pendelegasian wewenang oleh kepala desa Rawa diperoleh skor sebesar 198 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 61% termasuk kategori cukup. Adapun

indikator-indikator Prinsip memberi perhatian yang telah dilaksanakan oleh kepala desa diantaranya Kepala Desa memberikan reward atas pencapaian bawahannya, Kepala Desa tanggap terhadap kebutuhan bawahannya, serta Kepala Desa memberikan punishment (hukuman) kepada bawahannya. Namun pelaksanaan indikator Kepala Desa memberikan bimbingan berupa arahan kepada bawahannya, serta Kepala Desa memberikan bimbingan berupa nasihat kepada bawahannya belum dilaksanakan optimal. Hal ini disebabkan adanya perbedaan kapasitas kemampuan tiap aparatur sehingga dalam upaya pelaksanaan bimbingan tidak terlaksana sesuai harapan semua pihak.

Rekapitulasi perolehan angket menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian motivasi oleh Kepala Desa telah mencapai 74% termasuk kategori baik. Adapun hambatan-hambatan mengenai pemotivasian pemimpin yaitu Kepala Desa dalam memberikan informasi seperti pengarahan kepada anggotanya terkadang mengalami keterlambatan atau miskomunikasi dan Kepala Desa kurang memperhatikan kinerja anggotanya.

## **B. Kinerja**

### **1. Kualitas Kerja**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai Kualitas Kerja Aparatur Pemerintah Desa diperoleh skor sebesar 60 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 46% termasuk kategori kurang. Adapun indikator-indikator Kualitas Kerja yang belum dilaksanakan oleh Aparatur Pemerintah Desa yaitu Aparatur Pemerintah Desa

teliti dalam melakukan pekerjaannya, serta Aparatur Pemerintah Desa bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Hal ini disebabkan oleh rendahnya pemahaman aparatur tentang SOP dan ketelitian dalam bekerja.

## **2. Produktivitas**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai Produktivitas Aparatur Pemerintah Desa diperoleh skor sebesar 151 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 43% termasuk kategori kurang. Adapun indikator-indikator Produktivitas yang belum dilaksanakan oleh Aparatur Pemerintah Desa yaitu Aparatur Pemerintah Desa memanfaatkan waktu sebaik mungkin pada setiap aktivitas perkantoran, Aparatur Pemerintah Desa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, Aparatur Pemerintah Desa dapat menghemat fasilitas (kertas, listrik, internet, dan air) yang tersedia, serta Aparatur Pemerintah Desa dapat mengelola dan menggunakan fasilitas kerja untuk mencapai suatu tujuan secara optimal. Penyebab belum tercapainya indikator tersebut disebabkan dalam aktivitas-aktivitas pekerjaan selalu terjadi ketimpangan dalam tugas yang menyebabkan pemanfaatan waktu kerja tidak sesuai dengan harapan.

## **3. Ketepatan Waktu**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai Ketepatan Waktu Aparatur Pemerintah Desa diperoleh skor sebesar 68 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 52% termasuk kategori kurang. Adapun indikator-indikator Ketepatan Waktu yang belum dil-

aksanakan oleh Aparatur Pemerintah Desa yaitu Aparatur Pemerintah Desa dapat menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditetapkan, serta Aparatur Pemerintah Desa dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Hal ini disebabkan adanya beberapa ketimpangan dalam bekerja disebabkan budaya kerja terdahulu yang diantaranya petugas A terkadang menyuruh petugas B untuk menyelesaikan tugasnya, yang menyebabkan tugas B tidak selesai.

## **4. Efektivitas**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai Efektivitas Aparatur Pemerintah Desa diperoleh skor sebesar 67 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 52% termasuk kategori kurang. Adapun indikator-indikator Ketepatan Waktu yang belum dilaksanakan oleh Aparatur Pemerintah Desa yaitu Aparatur Pemerintah Desa dapat memanfaatkan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian, serta Aparatur Pemerintah Desa dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

Belum tercapainya indikator-indikator tersebut disebabkan salah satunya lemahnya kemampuan sebagian aparatur dalam pengelolaan sumber daya yang ada dalam organisasi.

## **5. Komitmen Kerja**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai Komitmen Kerja Aparatur Pemerintah Desa diperoleh skor sebesar 113 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 58% termasuk kategori



kurang. Adapun indikator-indikator Komitmen Kerja yang belum dilaksanakan oleh Aparatur Pemerintah Desa yaitu Aparatur Pemerintah Desa dapat berkomitmen dalam bekerja dengan organisasinya, Aparatur Pemerintah Desa dapat mempertahankan anggotanya untuk terus menjadi bagian dari organisasi, serta Aparatur Pemerintah Desa dapat mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi. Belum tercapainya sebagian dari indikator ini disebabkan komitmen kerja tiap aparatur tidak mengikuti arah tupoksi tugas mereka masing-masing yang menyebabkan adanya aparatur yang terjerat kasus hukum.

#### **6. Tanggungjawab**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai Tanggungjawab Aparatur Pemerintah Desa diperoleh skor sebesar 111 yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil 57% termasuk kategori kurang. Adapun indikator-indikator Tanggungjawab yang belum dilaksanakan oleh Aparatur Pemerintah Desa yaitu Aparatur Pemerintah Desa hadir setiap hari di Kantor Desa, Aparatur Pemerintah Desa mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, serta Aparatur Pemerintah Desa bertanggungjawab terhadap penyelesaian tugas yang diberikan. Penyebab rendahnya pada indikator tanggung jawab disebabkan sebgai aparatur mencampur adukan kehidupan keluarga kedalam organisasi, yang pada akhirnya tugas dan kewajiban sebagai aparatur kurang terlaksana dengan baik.

Rekapitulasi perolehan angket menunjukan bahwa pelaksanaan kinerja

Aparatur Pemerintah Desa telah mencapai 55% termasuk kategori cukup. Adapun hambatan-hambatan mengenai kinerja Aparatur Pemerintah Desa Tanggungjawab Aparatur Pemerintah Desa yang tidak sesuai dengan target 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.

#### **C. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa pemberian Motivasi oleh Kepala Desa dengan  $r=0,857$  hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa. Artinya 73,45% Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dipengaruhi oleh pemberian motivasi oleh Kepala Desa termasuk tingkat pengaruhnya Sangat tinggi/kuat dan 26,55% adalah kurang maksimalnya pemberian motivasi yang dilakukan Kepala Desa terhadap Aparatur dalam setiap waktunya. Hasil pengujian thitung dengan ttabel dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak (one tail test) dengan  $n=13-2=11$  diperoleh hasil  $thitung > ttabel$  atau  $5,521 > 1,796$  sehingga dapat dikatakan signifikan atau Hipotesis 0 ditolak dan Hipotesis Ha diterima (terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa).

## KESIMPULAN

Hasil analisis data Motivasi (variabel X), diperoleh angka 73,6% yang menunjukkan bahwa Kepala Desa telah memberikan motivasi kepada anggotanya dengan baik.

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 54,80% yang menunjukkan bahwa Aparatur Pemerintah Desa belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Adapun pelaksanaan kinerja yang belum optimal adalah kehadiran secara tepat waktu sesuai dengan Tata Tertib Kantor Desa dan masih terdapat Aparatur Pemerintah Desa dalam pelaksanaan tugas belum sesuai dengan tupoksinya. Hasil perhitungan Korelasi product moment diperoleh nilai  $r = 0,857$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat antara motivasi dengan kinerja Aparatur Pemerintah Desa Tanjungmulya. Hasil perhitungan koefisiensi determinasi diperoleh nilai 73,45% termasuk pengaruhnya sangat kuat. Dari hasil perbandingan antara thitung dengan ttabel dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak (one tail test) dengan  $n-2=11$ , diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,521 > 1,796$  dapat dikatakan signifikan atau  $H_0$  ditolak

dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja Aparatur Pemerintah Desa).

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. and Baron, A. 2019. *Performance Management – The New*.
- Farida, U, dan Sri Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press
- Uno, H. B. 2018. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara
- 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.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi & Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.