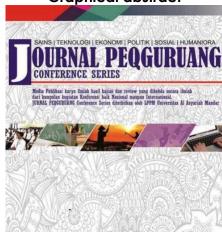
Journal

Peqguruang: Conference Series

eISSN: 2686-3472

JPCSVol. 3 No. 2 Nov. 2021

Graphical abstract



MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI DESA TAAN KECAMATAN TAPALANG

^{1*}Masdianto, ²Mukhlis Hannan, ³Mohammad Arfandi Adnan

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan, Universitas Al Asyariah Mandar

Corresponding author

*masdianto550@gmail.com mukhlishannan49@gmail.com arfandiadnan1982@gmail.com

Abstract

The aims of this research are: (1). To find out how the work motivation of village officials in the administration of government in Taan Village, Tapalang District; (2). To find out what factors influence the work motivation of village officials in administering government in Taan Village, Tapalang District. This study uses a qualitative method where data collection is done by interview so as to be able to dig deeper into the profession of village officials in Tapalang District. Mamuju. The results obtained from this study are the work motivation of village officials in administering government in Taan Village, Tapalang District, namely responsibility in doing work, achievements achieved, self-development, independence in acting. Then the factors that affect the work motivation of the Taan Village apparatus, Tapalang District are internal and external factors.

Keywords: Work Motivation, Village Apparatus, Governance in the Village

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: (1). Untuk mengetahui bagaimanakah motivasi kerja perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan di Desa Taan Kecamatan Tapalang; (2). Untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi motivasi kerja perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan di Desa Taan Kecamatan Tapalang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif pengumpulan datanya dilakukan wawancara sehingga mampu menggali lebih dalam profesi perangkat desa di Kecamatan Tapalang Sebagai objek dalam penelitian ini adalah perangkat desa yang berstatus nonpegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di berbagai daerah di wilayah Kecamatan tapalang Kabupaten Mamuju. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah motivasi kerja perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan di Desa Taan Kecamatan Tapalang yitu tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapai, pengembangan diri,kemandirian dalam bertindak. Kemudian factor yang mempengaruhi motivasi kerja perangkat Desa Taan Kecamatan Tapalang adalah factor internal dan eksternal

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Perangkat Desa, Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa

Article history

DOI: https://dx.doi.org/10.35329/jp.v3i2.2368

Received: 21 Agustus 2021 | Received in revised form: 19 Septemer 2021 | Accepted: 25 Oktober 2021

1. PENDAHULUAN

Kegiatan pemerintahan suatu negara apabila didukung oleh lembaga-lembaga negara terkait akan memungkinkan kelancaran implementasi nilai-nilai kebangsaan sesuai dengan kedudukan, peran, wewenang dan tanggung jawab masing-masing lembaga, bukan untuk kepentingan pribadi melainkan untuk kepentingan umum. Pemerintah Indonesia dibagi menjadi pemerintah pusat. Pemerintah adalah organisasi Republik Indonesia yang terdiri dari Presiden dan Kepala Staf Gedung Putih. Pemerintah pusat terdiri dari pemerintah daerah dan pemerintah daerah yaitu tingkat negara bagian, kabupaten dan kota, dan tingkat pemerintahan terendah dalam struktur pemerintahan Indonesia adalah desa.

Nomor resmi untuk melaksanakan otonomi daerah. 2014 tentang pemerintah daerah 23. Hakikat hukum desa adalah pengakuan terhadap keberadaan desa, desa adat dimana desa berhak menguasai segala kemungkinan yang ada di desa termasuk potensi sumber daya ekonomi desa. Hukum desa, khususnya hukum desa Pada Juni 2014 dibutuhkan dana yang cukup untuk pembangunan desa seperti infrastruktur desa dan pendidikan kesejahteraan sosial desa tanpa menunggu dukungan pemerintah.

Perangkat desa merupakan bagian dari unsur pemerintahan desa, terdiri atas pegawai desa (sekdes) dan perangkat desa lainnya yang merupakan perangkat pemerintah desa di bawah naungan walikota (kades). Perangkat di desa-desa lain yang disebutkan biasanya berupa angka dan simbol yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyaraka dan sering kali merupakan direktur urusan umum (KAUR) bagian menteri (KASI) dan komponen daerah/kepala desa (KADUS). administrasi masing-masing desa.

Kader desa adalah pegawai negeri sipil dan harus melaksanakan tugas pengabdian kepada masyarakat. Perangkat desa dalam hubungan sosial desa adalah sesepuh yang bercirikan warga desa dan dipercaya untuk mengatur kehidupan publik dan pribadi warga desa terlepas dari adanya undangundang desa tentang peralatan, pada kenyataannya penduduk desa dan kepala desa menjaga hubungan pribadi yang erat dengan kerabat dan tetangga mereka dan dapat bertemu di ruang yang cukup pribadi. .. Anggota masyarakat menilai kinerja perangkat desa dengan menggunakan kriteria adat dalam konteks hubungan pelayanan, khususnya hubungan antara perangkat desa dan masyarakat, yang dibuktikan dengan adat dan kehendak kepala desa.

Peraturan pemerintah desa mengharuskan kepala desa dan perangkat desa didukung secara finansial oleh pemerintah dalam bentuk hibah bulanan (TPT) dan pendapatan tetap dibagi antara peralatan desa masing masing dan kepala desa. telah menerima.

Bahkan undang-undang perangkat desa tidak menjelaskan secara jelas situasi ketenagakerjaan. Munculnya masalah dengan kepala desa atas upah pemerintah tidak cukup untuk membuat perbedaan dalam kesejahteraan kepala desa. Ini karena upah pemerintah masih rendah tetapi tingkat permintaan meningkat.

Menurut Mulyana (2011) seseorang bertindak lebih karena motivasi berdasarkan motif untuk mencapai tujuan tertentu. Teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland menyatakan bahwa motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seorang individu untuk mencapai suatu hal tertentu sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut tidak terlihat dalam pemberdayaan (Rohmah 2012).

Motivasi intrinsik merupakan faktor dominan yang mempengaruhi perilaku manusia. Menurut Ratmawati, motivasi adalah sesuatu yang bersifat internal. Motivasi penting di tempat kerja terkait dengan pengalaman berharga yang diperoleh karyawan dari pekerjaan. Motivasi ini merupakan motivasi kerja yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa pengakuan akan pentingnya dan makna pekerjaan yang dilakukan pekerja tersebut. Sementara itu priant mengatakan nilai karyawan dalam motivasi esensial merupakan variabel kunci dalam kinerja.

Nilai penting dalam studi perilaku organisasi karena mereka meletakkan dasar untuk memahami sikap dan motivasi. Ada rasa berharga yang kuat dalam keinginan untuk membantu orang lain. Hal inilah yang diwujudkan oleh para pemimpin desa dan nilai-nilai yang dapat memotivasi para pemimpin desa.

Aparat desa sibuk bekerja untuk meningkatkan pekerjaannya. Mereka bekerja dengan hati dan hati. Oleh karena itu, mereka mencintai pekerjaannya dan merasa senang dan nyaman dalam bekerja mereka tidak menganggap pekerjaan sebagai beban. Menurut Robbin (2008), kita memahami sikap sebagai penilaian atau pertimbangan (menguntungkan atau tidak menguntungkan) tentang sesuatu, orang, peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Ketika seorang karyawan "Saya menyukai pekerjaan saya", mengatakan karyawan tersebut mengungkapkan sikapnya terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa ada dua cara untuk memotivasi karyawan. Ini adalah metode pertama untuk memenuhi kebutuhan karyawan singkatnya, memenuhi kebutuhan karyawan adalah tindakan mendasar. Salin untuk bekerja. Kedua, salah satu metode memotivasi karyawan, metode komunikasi yang meyakinkan, adalah mempengaruhi karyawan dengan cara yang lebih rasional. Teknik ini dibangun di atas istilah "AIDDAS" perhatian, minat, keinginan, keputusan, tindakan, dan kepuasan. Ketika menggunakannya, jika Anda tertarik untuk bekerja untuk pertama kalinya, Anda akan bekerja, dan jika Anda tertarik, Anda akan ingin melakukan yang terbaik. Jika mereka senang dengan pekerjaan mereka dan merasa aman di tempat kerja, minat mereka pada pekerjaan dapat meningkat. Dengan demikian, seseorang akan bekerja dengan motivasi tinggi dan melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab.

Mengenai motivasi kerja kepala desa, termasuk unsur pelayanan publik, François (2002) berpendapat bahwa pekerja di sektor pelayanan publik dianggap sebagai alasan sebelum upah dan pendapatan. Sementara itu, Perry dan Wise (1990) telah mengidentifikasi motivasi yang harus dimiliki oleh pekerja layanan publik Jenis motivasi yang dibutuhkan adalah sikap rasional berdasarkan nilai, norma dan motivasi yang efektif. Dinamika ini akan menjadi sumber pendanaan utama bagi penyelenggaraan pelayanan publik yang efisien dan efektif dan akan mempengaruhi birokrasi menjadi sangat efisien.

Faktor dan kondisi ekonomi. kesejahteraan di bawah harapan kader desa, mungkin bukan alasan utama untuk melayani masyarakat. Pengelola desa perlu lebih termotivasi untuk tetap termotivasi dan bekerja keras. Menurut Suhartapa (2008), pendapatan psikologis mendapat perhatian lebih pada organisasi dengan kondisi keuangan yang lemah. Penghasilan psikologis adalah bagian dari motivasi penting. Motivasi psikologis menunjukkan bahwa kebutuhan karyawan tidak penting atau ekonomis, tetapi tidak penting upaya untuk memenuhi kebutuhan psikologis sangat penting bagi sebuah organisasi karena dapat membawa kegembiraan dan kepuasan dalam bekerja. Hal ini pada akhirnya mempengaruhi kerja dan kinerja aparat desa.

Dalam melaksanakan tugasnya Perangkat Desa dituntut untuk mempunyai prestasi sesuai tempat dan tupoksi masing-masing inilah nama perangkat desa sesuai dengan jabatan dan tupoksinya antara lain:

1. Nama : RAHMAT KASIM Jabatan : Kepala Desa

SP : SMA

2. Nama : AMIRULLAH JAFAR, S. Pd

Jabatan : Sekertaris Desa

SP : S1

3. Nama : AHMAD MUCHTAR, S. Kom

Jabatan: Kaur Perencanaan

SP : S1

4. Nama : MARSUKI, M

Jabatan: Kaur Umum dan Tata Usaha

SP : SMK

5. Nama : MUSDALIFA, SE

Jabatan : Kasi Pelayanan

SP : S1

B. Nama : ALIMUDDIN WAHAB

Jabatan : Kasi Kesejahteraan

SP : SMP

7. Nama : PERDIANSYAH

Jabatan: Kasi Pemerintah

SP : SMA

STAF KANTOR DESA TAAN

1. Nama : HASANUDDIN Jabatan : Staf Kantor

SP : SMA

2. Nama : TAUFIK, S. Pd

 $Jabatan: Staf\ Kantor$

SP : S1

3. Nama : ARFAYANTI

Jabatan : Staf Kantor

SP : SMA

4. Nama : KURNIAH KASIM

Jabatan: Staf Kantor

SP : SMA

KEPALA DUSUN

- 1. MOHARJO (Pa'bettengan)
- 2. M. LUKMAN (Taan)
- 3. JASIKIN JUARIS (Kampung Baru)
- 4. ADI SUMARDY DJ (Landa)
- 5. M. YAMIN DAMING (Serang)
- 6. SAPRIAWAN (Ulu Taan)
- 7. MAHYUDDIN (Tajimane)
- 8. M. ALI (Kalimbua)
- 9. ILHAM (Lawasan)

10. SIANG (Bullung)

Motivasi prososial ini digunakan sebagai istilah perilaku yang berguna dalam penelitian psikososial. Perilaku menolong didefinisikan sebagai perilaku pribadi yang ditujukan untuk membantu orang lain tanpa secara langsung menguntungkan orang yang dibantu. Wujud dari perilaku bermanfaat ini adalah altruisme, dorongan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain (Sarwono & Meinarno, 2009). Sikap altruistik ini merupakan bentuk motivasi sosial dalam memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat.

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja berkaitan dengan nilai-nilai yang dipegang karyawan. Penelitian Haruo Kusuno (2011) Motivasi pembuatan peralatan desa kerajinan dipengaruhi oleh faktor nilai kerja, sikap pribadi, dan keterampilan dalam bekerja. Penelitian Subyantoro (2014) menemukan bahwa terdapat korelasi atau hubungan positif antara motivasi dengan karakteristik pribadi seperti nilai, sikap keterampilan dan preferensi terhadap kepuasan kerja.

Dengan penjelasan-penjelasan dari para ahli diatas saya mengamati kinerja-kinerja perangkat desa di pergeseran tersebut belum optimal berdasarkan peristiwa dan fenomena tertentu yang terjadi pada saat itu, dan masih banyak karyawan yang mengaku dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Jika kebutuhan ini sangat sensitif bagi karyawan non-profesional. Bentuk spesifik dari kebutuhan motivasi di tempat kerja ini dapat berupa asuransi kesehatan yang dapat digunakan untuk menyediakan makanan ringan dan minuman, menerima insentif, dan memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan dan keluarganya. Terapannya melalui penyediaan ruang publik, kesempatan, makan siang, liburan, balas jasa dan jaminan sosial.

Motivasi diperlukan untuk merasa nyaman dan aman, seringkali dihadapkan pada tingkat risiko kerja yang sangat tinggi saat menggunakan alat dan perlengkapan kerja elektronik yang dapat mempengaruhi kesehatan Anda.

Mengingat situasi ini, akan menarik untuk menyelidiki motivasi para pemimpin desa untuk pekerjaan mereka dan untuk melibatkan peneliti yang tertarik untuk membuat makalah penelitian berjudul. "Motivasi Kerja Perangkat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Desa Taan Kecamatan Tapalang".

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis survei yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Survei kualitatif adalah survei deskriptif atau deskriptif tentang keadaan dalam bentuk rekaman wawancara, dokumen tertulis, yang tidak dijelaskan secara numerik. Penelitian kualitatif pada hakikatnya merupakan sarana untuk mengungkap berbagai kekhususan individu, kelompok, masyarakat, organisasi dan kehidupan sehari-hari pada umumnya yang dapat dibuktikan secara ilmiah. Pendekatan kualitatif ini didasarkan pada filosofi fenomenologis yang mendukung apresiasi dengan mencoba menilai dan menafsirkan signifikansi peristiwa interaksi perilaku manusia dalam situasi tertentu dari perspektif peneliti (Moleong 2013).

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di Desa Taan, tepatnya pada lingkup kantor desa Taan Kecamatan Tapalang.

Informan dan Key Informan

Penelitian kualitatif tidak dimaksudkan untuk menggeneralisasi atau menghasilkan hasil penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif tidak ada populasi dan sampel (Suyanto, 2016:171).

Menurut Bagong (Suyanto 2016:172) informan penelitian meliputi beberapa macam, yaitu:

- 1. Informan utama adalah seseorang yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi dasar yang diperlukan untuk penelitian..
- 2. Informan kunci adalah mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diinginkan.
- Informan tambahan adalah mereka yang dapat memberikan informasi tanpa ikut serta secara langsung dalam interaksi sosial yang diteliti.

Untuk informasi lebih lanjut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan 10 sumber staf yang menjadi pelapor, sebagai berikut:

1.	Kepala Desa	1 Orang
2.	Sekertaris Kepala Desa	1 Orang
3.	Kepala Seksi	3 Orang
4.	Staf	2 Orang
5.	Masyrakat	3 Orang
	Jumlah Informan	10 Orang

Jenis data dan Sumber Data

Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari hasil informan kunci dan hasil pengamatan langsung di lokasi penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan dan kepustakaan lainnya yang berhubungan faktor motivasi kerja pegawai.

Tekhnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Penjelasan terhadap tahapan pengolahan data diperoleh dari data mentah langsung catatan lapangan sampai prosedur pentahapan sistematik yaitu:

- a. Wawancara, yaitu melakukan wawancara tatap muka dengan pelapor untuk memperoleh data yang komprehensif guna memudahkan penyusunan hasil survei..
- b. Pencarian dokumen adalah metode pengumpulan data dan telaah dokumen. Di sini, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah dan dianggap menguntungkan diperiksa dalam bentuk dokumen, laporan tahunan, jurnal, jurnal, tabel, risalah ilmiah, dokumen peraturan pemerintah, pemerintah dan undang-undang. Telah diteliti, dieksplorasi, diorganisir/diklasifikasikan sehingga data dapat dikumpulkan untuk memberikan informasi tentang penelitian yang sedang berlangsung.

InstrumenPenelitian

Penelitian kualitatif, motivasi aparat desa pada pemerintahan desa Tan kabupaten Tapalan, sumber penelitian adalah peneliti sendiri. Peneliti kualitatif adalah alat manusia yang menentukan arah penelitian, memilih vendor sebagai sumber data, mengumpulkan data, mengevaluasi kualitas data, menganalisis data, menafsirkan data, dan memiliki kemampuan untuk menarik kesimpulan tentang segala sesuatu. Selain peneliti sebagai alat utama, ada juga alat untuk mengintegrasikan data dan membandingkannya dengan data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara. (Sugiyono, 2012).

Teknik Analisis Data

Pengertian, yaitu: Pertama, sumber informasi sejarah tertulis dan bukti lisan, peninggalan, lukisan, dll. Kedua, untuk pengiriman dan perjanjian negara, undang-undang, konsesi, dan surat lainnya. Menurut metode analisis data Burhan Bungin (2012), dibagi menjadi tiga bagian::

- Minimisasi data, yaitu abstraksi semua data yang diperoleh dari semua catatan lapangan yang diperoleh dari observasi wawancara dan tinjauan pustaka.
- Representasi data. Ini adalah kumpulan informasi terstruktur yang memungkinkan penarikan kesimpulan..
- 3. Kesimpulan dan verifikasi
 - Data yang terorganisir (terstruktur, terarah, terorganisir secara sistematis) tersebut dapat disimpulkan sehingga dapat ditemukan makna dalam data tersebut. Namun kesimpulan tersebut hanya bersifat sementara dan bersifat umum..
 - Kesimpulan dari kegiatan reduksi data dan hasil survei yang dilakukan akan membantu pembaca untuk memahami proses dan hasil

penyelidikan penyebab beroperasinya perangkat desa di pemerintahan desa Tan di kabupaten Tapalan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kader desa adalah pegawai negeri sipil dan harus melaksanakan tugas pengabdian kepada masyarakat. Perangkat desa dalam hubungan sosial desa adalah para sesepuh yang bercirikan warga desa dan dipercaya untuk mengatur kehidupan publik dan pribadi warga desa. Mengingat pentingnya peran dan tanggung jawab pemimpin desa, pemimpin desa harus memiliki kapasitas, pengalaman, tanggung jawab, dan tidak mementingkan diri sendiri untuk memberikan kesejahteraan sosial kepada masyarakat di seluruh dunia. Di antara banyak permintaan misi dan tanggung jawab yang diberikan kepada perangkat desa, ada banyak masalah yang harus ditangani, termasuk masalah ketenagakerjaan dan kesejahteraan yang tidak jelas.

Perlu pertimbangan serius, menyusul pembahasan pada Bab II soal motivasi kepala desa dalam pemerintahan yang baik. Program insentif merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peran, fungsi dan posisi kepala desa untuk mendukung produktivitas, efisiensi dan efektivitas guna mencapai kinerja yang baik. Oleh karena itu, dinamika wilayah kepala desa dalam aparatur pemerintahan yang baik harus direncanakan secara jelas.

Motivasi kerja perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan di Desa Taan Kecamatan Tapalang

Dengan menjawab rumusan masalah yang pertama, peneliti berusaha menginterpretasikan data yang diperoleh di lapangan,

a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja

Melalui wawancara yang dilakukan dengan kepala desa, aparatur desa merujuk pada God Govemance. Berikut adalah hasil wawancara dengan kepala desa taan tentang bagaimana motivasi kerja pemerintah desa dalam penyelengaraannya yaitu bapak Rahmat Kasim selaku kepala desa di Desa Taan

"Perangkat desa terdiri dari beberapa orang diantaranya Sekretaris Desa, Kepala Dusun, kasi pemerintahan desa, kasi pembangunan, kaur kesrah, dan bendahara desa. Melihat selama ini aparat desa dalam menyelengarakan pemerintahan menurutku masih kurang bertanggung jawab terlihat kadang ada aparatur desa yang malas masuk kantor. (Wawancara: Minggu, 25 April 2021)

Dari hasil wawancara diatas dengan Kepala Desa Taan Kecamatan Tappalang bahwa tanggung jawab aparat desa dalam menyelengarakan pemerintahan di Desa Taan menurut Kepala Desa bahwa masih sangat kurang terlihat dari seringnya ada aparat desa yang tidak masuk kantor, bagaimana aparat desa dalam hal penyelengaraan pemerintahan berikut kembali peneliti melakukan wawancara kepala desa.

"Kalau dalam setiap pelaksanaan penyelengaraan pemerintahan entah memberikan pelayanan kepada masayarkat atau urusan lain yang menyangkut kebutuhan masyarkat aparat disini mengerjakanya dengan baik namun terkadang ada keterlambatan penyelesaiannya. (Wawancara: Senin, 26 April 2021)

Dari hasil wawancara diatas dengan Sekertaris Desa Taan Kecamatan Tappalang bahwa tanggung jawab aparat desa dalam setiap penyelengeraan pemerintahan menurut peneliti masih sangat kurang karna terlihat dari cara aparat desa menyelesaikan setiap tugas yang berkaitan dengan urusan pemerintahan di Desa Taan itu ada keterlambatan penyelesaian pekerjaan meskipun tugas yang diberikan selesai namun tetap saja tanggung jawab aparat desa kurang dalam setiap tugas yang di berikan.

a. Prestasi yang dicapainya

Melalui wawancara dengan salah satu aparat desa yaitu bapak Alimuddin Wahab selaku kepala seksi kesejahteraan.

"kalua dalam penyelengaraan seharusnya memang aparat desa mempunyai prestasi tersendiri dalam hal penyelesainya namun yang terjadi tidak seperti itu biasanya setiap tugas di berikan pak desa ataupun sekertaris desa pasti dikerjakan namun ya begitula kadang penyelesaianya terlambat tidk sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. (Wawancara: Rabu, 28 April 2021)

Menurut bapak alimuddin Wahab selaku kasi kesejahteraan tentunya setiap pegawai atau aparat desa harus mempunyai prestasi tersendiri dalam setiap penyelengaraan pemerintahan mau itu melayani masyarakat atapun tugas lain yang berkaitan dengan penyelengaraan pemerintahan menurutnya setiap tugas yang diberikan pasti dikerjakan namun terkadang dalam pengerjaan tugas yang diberikan penyelesainya terlambat.

Selanjutnya peneliti Kembali melakukan wawancara dengan kepala seksi pemerintahan yaitu bapak Perdiansyah.

"Didalam penyelengaraan pemerintahan kalau prestasi tentunya semua pegawai atapun aparat harusnya memang punya prestasi dalam setiap pekerjaan tetapi memang tidak di pungkiri kami disini dalam setiap pekerjaan kadang tidak sesuai dengan hasil yang kami harapkan mungkin memang aparat disini memang kurang mempunyai prestasi dalam bekerja . (Wawancara: Kamis, 29 April 2021)

Dari hasil wawancara dengan beberapa aparat Desa Taan terlihat dari penyampaian bahwa prestasi aparat desa perlu ditingkatkan karena dari beberapa yang sudah dijabarkan oleh peneliti terkait prestasi sebagai motivasi yang berdasar dari teori yang di kemukakan dan undang-undang yang berlaku tentang penyelengaraan pemerintahan tingkat desa sangat jauh berbeda dangan apa yang terjadi.

b. Pengembangan diri

Setiap pegawai atau aparat desa harus mempunyai pengembangan tersendiri dalam setiap penyelengaraan pemerintahan mau itu melayani masyarakat atapun tugas lain yang berkaitan dengan penyelengaraan pemerintahan untuk kemajuan kerja selaku perangkat desa penyelenggara pemerintahan desa. Menurut bapak Alimuddin Wahab selaku kasi kesejahteraan mengatakan:

"Pengembangan diri perangkat di Desa Taan dalam hal penyelengaraan pemerintahan memang perlu lebih ditingkatkan karna terkadang ada msayarkat yang datang untuk mengurus sesusatu tetapi kami layani namun ada beberapa kendala karena tidak ada perkembangan diri dari perangkat desa itu. (Wawancara: Minggu, 2 Mei 2021)

Dari hasil wawancara diatas penulis melihat bahwa untuk menjadi perangkat desa sebagai penyelenggara pemerintahan di desa perlu adanya pengembangan diri demi kemajuana kualitas dan mutu perangkat desa dalam pelayanan di masyarakat desa itu sendiri.

Selanjutnya peneliti Kembali melakukan wawancara dengan kepala seksi pemerintahan yaitu bapak Perdiansyah.

"Didalam penyelengaraan pemerintahan kalau motivasinya tentunya semua pegawai atapun aparat harusnya memang punya motivasi dalam setiap pekerjaan tetapi memang tidak di pungkiri kami disini dalam setiap pekerjaan kadang tidak sesuai dengan hasil yang kami harapkan mungkin memang aparat disini memang kurang termotivasi dalam bekerja. (Wawancara: Senin, 3 Mei 2021)

Dari hasil wawancara dengan bapak Perdiansyah menurutnya didalam penyelengaraan pemerintahan memang aparat harus mempunyai motivasi dalam bekerja, menurut peneliti mengacu pada undangundang yang berlaku sudah menjadi kewajiban pagawai ataupun aprat desa mempunyai motivasi dalam bekerja selain untuk peningkatan kualitas kerja juga untuk kualitas diri ataupun pertanggung jawaban dalam bekerja.

c. Kemandirian dalam bertindak

Perangkat Desa Taan juga sebagai informan dalam penelitian ini sesuai hasil wawancara bahwa motivasi dalam pelaksanaan pemerintahan didesa taan masih sangat kurang maksimal terlihat dari beberapa informan yang membrikan keterangan kepada peneliti, kemudian kembali peneliti melakukan waancara dengan aparat desa taan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi aparat desa taan dalam menjalankan pemerintahan berikut adalah hasil dari wawancara peneliti dengan bapak Hasanuddin selaku staf di Desa Taan.

"Yang pertama mungkin faktor yang mempengaruhi motivasi aparat desa yaitu masalah gaji staf terkadang masalah pengganjian khusunya di kantor desa ini itu kami terimah kadang tidak sesuai dengan waktu pengganjian kadang gaji itu terlmabat di bayarkan menurut say aitu yang memoengaruhi motivasi aparat dsini sehingga kadang pegawai disjni tidak masuk kantor. (Wawancara: Rabu, 5 Mei 2021)

Wawancara diatas dengan salah satu staf desa taan menurutnya yang mempengaruhi motivasi aparat desa yaitu masalah gaji terkadang gaji diterimah tidak sesuai dengan waktu pengganjian kadang terlambat menurut peneliti tidak dapat kita pungkiri bahwa memang gaji menjadi sesuatu hal yang sensitive apapun tujuan mereka untuk bekerja, selanjutnya peneliti kembali melakukan wawancara dengan bapak Marsuki.M sebagai kaur umum dan tata usaha didesa taan kecamatan tapalang.

"Berbicara masalah motivasi aparat didesa ini yang saya lihat sangat kurang namun bukan dari faktor orangnya tetapi budaya yang ada artinya aparat disini kami saling tidak menegur terlalu asyik dengan kegiatan disini jadi menurut saya memang perlu kita merubah sedikit budaya karna itu yang menjadi salah satu motivasi pegawai untuk masuk kantor ataupun mengerjakan sesuatu urusan kantor. (Wawancara: Kamis, 6 Mei 2021)

Hasil wawancara diatas dengan bapak Marsuki M menerangkan bahwa di kantor desa taan bukan faktor dari orangya yang acuh tak acu namun budaya yang ada di kantor desa taan yang perlu dirubah karena menurutnya aparat didesa taan sangat kurang dalam hal saling menyapa aparat desa Ketika masuk kantor mereka hanya sibuk dengan kegiatan sendiri.

a. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Perangkat Desa Taan Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju

Perangkat desa adalah pegawai negeri sipil dan wajib melaksanakan tugas pengabdian kepada masyarakat. Pemimpin desa dalam hubungan sosial desa adalah sesepuh yang bercirikan warga desa dan dipercaya untuk mengatur kehidupan publik dan pribadi warga desa. Mengingat pentingnya peran dan tanggung jawab kepala desa, maka pemimpin desa harus memiliki kemampuan, pengalaman, tanggung jawab dan tidak mementingkan diri sendiri dalam memberikan pelayanan. Karyawan berasal dari dua faktor:

- Faktor Internal
- Faktor Eksternal
 - Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari seorang pegawai atau karyawan yaitu:
 - Persepsi diri sendiri
 - Harga diri
 - Prestasi
 - Harapan
 - Kebutuhan
 - Pembawaan Individu
 - Tingkat Pendidikan
 - 2. Faktor Eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai atau karyawan yang terdiri dari:
 - Lingkungan karya
 - Pemimpin dan gaya kepemimpinan
 - Tuntutan-tuntutan perkembangan organisasi
 - Dorongan Atasan

Sesuai dengan pembahasan pada bab II tentang Persoalan motivasi perangkat desa dalam birokrasi yang good governance perlu dikerjakan secara serius. Mengingat peran, fungsi maupun posisi perangkat desa dalam rangka menopang produktivitas, efisiensi dan efektivitas untuk mencapai kinerja yang baik, maka program motinasi sebagai bagian integral. Oleh karena itu ranah motivasi perangkat desa dalam

birokrasi yang good governance perlu disusun secara ielas dan terprogram.

Dalam menjawab rumusan masalah yang pertama, peneliti mencoba untuk memaparkan data yang diperoleh dilapangan, melalui wawancara yang dilakukan dengan kepala desa, aparatur desa merujuk pada God Govemance. Berikut adalah hasil wawancara dengan kepala desa taan tentang bagaiaman motivasi kerja pemerintah desa dalam penyelengaraannya yaitu bapak Rahmat Kasim selaku kepala desa di desa taan

"Oparatur desa terdiri dari beranggotakan 6 (enam) orang diantaranya kepala desa, kasun, kasi pemerintahan desa, kasi pembangunan, kaur kesrah, dan bendahara desa. Melihat selama ini aparat desa dalam menyelengarakan pemerintahan menurutku masih kurang termotivasi terlihat kadang ada aparat desa yang malas masuk kantor. (Wawancara: Sabtu, 8 Mei 2021)

Dari hasil wawancara diatas dengan Kepala Desa Taan kecamatan tappalang bahwa motivasi aparat desa dalam menyelengarakan pemerintahan di Desa Taan menurut Kepala Desa bahwa masih sangat kurang terlihat dari seringnya ada aparat desa yang tidak masuk kantor, bagaiamana aparat desa dalam hal penyelengaraan pemerintahan berikut kembali peneliti melakukan wawancara kepala desa.

"Kalau dalam setiap pelaksanaan penyelengaraan pemerintahan entah memberikan pelayanan kepada masayarkat atau urusan lain yang menyangkut kebutuhan masyarkat aparat disini mengerjakanya dengan baik namun terkadang ada keterlambatan penyelesaian nya. (Wawancara: Minggu, 9 Mei 2021)

Dari hasil wawancara diatas dengan sekertaris desa taan kecamatan tappalang bahwa motivasi setiap desa dalam penyelengeraan pemerintahan menurut peneliti masih sangat kurang karna terlihat dari cara aparat desa menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pemerintahan didesa taan itu ada keterlambatan penyelesaian pekerjaan meskipun tugas yang diberikan selesai namun tetap saja motivasi aparat desa kurang dalam setiap tugas yang di berikan berikut kembali peneliti melakukan wawancara kepala desa. Selanjutnya untuk mengetahui lebih dalam lagi bagaiaman motivasi kerja dalam penyelengaraan pemerintahan didesa taan kecamatan tappalang peneliti Kembali melakukan wawancara dengan bapak Amirulla Jafar.S.Pd selaku sekertaris desa di desa taan kecamatan tappalang kabupaten mamuju

"Yang saya lihat aparat desa di desa ini kalua bicara bagaimana motivasi nya disaat memutuskan untuk ikut atau masuk pada sebuah organisasi termasuk masuk pada aparat desa ya tentunya mereka sudah punya motivasi sendiri untuk bagaiamana kemudian setiap kegiatan ya memang harus punya motivasi sehingga hasil ataupun capaian dalam bekerja sesuai denga napa yang kita harapkan. (Wawancara: Senin, 10 Mei 2021)

Dari hasil wawancara diatas dengan sekertaris desa taan kecamatan tappalang bahwa menurutnya setiap orang Ketika memutuskan untuk ikut dalam sebuah organisasi tentunya sudah mempunyai motivasi sehingga tidaka ada sesuatu hal yang kiranya dapat mengurangi motivasi diri dalam bekerja atau melaksanakan kegiatan di organisasi tersebut atapun menjadi aparat desa. Selanjutnya peneliti Kembali melakukan wawancara dengan salah satu aparat desa yaitu bapak Alimuddin Wahab selaku kepala seksi kesejahteraan.

"Kalua dalam penyelengaraan seharusnya memang aparat desa mempunyai motivasi tersendiri dalam hal penyelesainya namun yang terjadi tidak seperti itu biasanya setiap tugas di berikan pak desa ataupun sekertaris desa pasti dikerjakan namun ya begitula kadang penyelesaianya terlambat tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. (Wawancara: Sabtu, 15 Mei 2021)

Menurut bapak Alimuddin Wahab selaku kasi kesejahteraan tentunya setiap pegawai atau aparat desa harus mempunyai motivasi tersendiri dalam setiap penyelengaraan pemerintahan mau itu melayani msayarakat atapun tugas lain yang berkaitan dengan penyelengaraan pemerintahan menurutnya setiap tugas yang diberikan pasti dikerjakan namun terkadang dalam pengerjaan tugas yang diberikan penyelesainya terlambat.

Dari hasil wawncara dengan beberapa aparat desa taan terlihat dari penyampaian bahwa motivasi aparat desa perlu ditingkatkan karna dari beberapa yang sudah dijabarkan oleh peneliti terkait motivasi yang berdasar dari teori yang di kemukakan dan undangundang yang berlaku tentang penyelengaraan pemerintahan tingkat desa sangat jauh berbeda dangan apa yang terjadi. Selanjutnya peneliti Kembali melakukan wawancara dengan kepala seksi pemerintahan yaitu bapak Perdiansyah.

"Didalam penyelengaraan pemerintahan kalau motivasinya tentunya semua pegawai atapun aparat harusnya memang punya motivasi dalam setiap pekerjaan tetapi memang tidak di pungkiri kami disini dalam setiap pekerjaan kadang tidak sesuai dengan hasil yang kami harapkan mungkin memang aparat disini memang kurang termotivasi dalam bekerja . (Wawancara: Minggu, 16 Mei 2021)

Dari hasil wawancara dengan bapak Perdiansyah menurutnya didalam penyelengaraan pemerintahan memang aparat harus mempunyai motivasi dalam bekerja, menurut peneliti mengacu pada undangundang yang berlaku sudah menjadi kewajiban pagawai ataupun aprat desa mempunyai motivasi dalam bekerja selain untuk peningkatan kualitas kerja juga untuk kualitas diri ataupun pertanggung jawaban dalam bekerja.

Pembahasan

1. Motivasi Aparat Desa Taan Dalam Menyelengarakan Pemerintahan

Motivasi Aparat Di Desa Taan Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju mengacu kepada hasil penelitian dan hasil wawancara dengan aparat di Desa Taan menujukan bahwa motivasi dalam hal menyelenggarakan pemerintahan masih sangat kurang terlihat dari penyampaian informan bahwa dalam penyelengaraan pemerintahan desa taan terkait motivasi masih sangat perlu di tingkatkan, salah satu infroman menyampaikan bahwa menurutnya yang menajadi faktor kurangnya motivasi aparat desa yaitu mengenai persolan pemabayaran gaji pegawai menurut peneliti soal gaji adalah hal yang sensitive karena kondisi ini menciptakan satu motivasi tersendiri. Mengapa bisa begitu ketika seseorang mampu menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhannya berkat gaji yang tepat waktu, maka motivasi kerjanya semakin meningkat. Sebaliknya, jika gaji yang diberikan tidak sesuai, maka motivasi kerja menjadi lebih rendah.

Faktor ini semakin relevan ketika pekerjaan itu membutuhkan keahlian tinggi di suatu bidang. Gaji yang sesuai semakin memenuhi kriteria sehingga menciptakan motivasi kerja lebih tinggi. Selanjutnya informan yang ke dua juga memberikan tanggapan yang berbeda.

a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa perangkat desa rasa tanggungjawab dalam melakukan kinerja masih kurang, karena masih ada beberapa yang malas masuk kerja dan penyelesaian pekerjaan masih mengedepangkan keterlibatan penyelesaiannya dengan musyawarah mupakat.

b. Prestasi yang dicapainya

Dari hasil penelitian dengan beberapa aparat Desa Taan terlihat dari penyampaian bahwa prestasi aparat desa perlu ditingkatkan karena dari beberapa yang sudah dijabarkan oleh peneliti terkait prestasi sebagai motivasi yang berdasar dari teori yang di kemukakan dan undang-undang yang berlaku tentang penyelengaraan pemerintahan tingkat desa sangat jauh berbeda dangan apa yang terjadi.

c. Pengembangan diri

Dari hasil penelitian, penulis melihat bahwa untuk menjadi perangkat desa sebagai penyelenggara pemerintahan di desa perlu adanya pengembangan diri demi kemajuana kualitas dan mutu perangkat desa dalam pelayanan di masyarakat desa itu sendiri.

Kemudian dalam penyelengaraan pemerintahan hasil penelitian penulis memang aparat harus mempunyai motivasi dalam bekerja, menurut peneliti mengacu pada undang-undang yang berlaku sudah menjadi kewajiban pagawai ataupun aparat desa mempunyai motivasi dalam bekerja selain untuk peningkatan kualitas kerja juga untuk kualitas diri ataupun pertanggung jawaban dalam bekerja. Seperti yang dikatakan oleh Edy, Mohammad Arfandi Adnan (2018) bahwa komunikasi merupakan cara bagi seorang dengan orang lain untuk menyampaikan suatu dalam kinerja pegawai, kominikasi sangatlah penting karena dengan komunikasi seorang pimpinan memberikan arahan dan nasehat kepada bawahannya agar bekerja dengan baik sehingga tujuan yang ingi dicapai dapat terwujud. Selain dari itu kurangnya kualitas diri aparat desa salah satunya kantor desa taan terkadang dalam keadaan kosong di hari kerja itu menunjukan bahwa motivasi aparat dalam penyelengaraan pemerintahan masih sangat kurang terlihat bahwa di hari kerja kantor desa taan terkdang dalam keadaan kosong.

d. Kemandirian dalam bertindak

Dari hasil penelitian penulis dengan salah satu staf Desa Taan menurutnya yang mempengaruhi motivasi aparat desa yaitu masalah gaji terkadang gaji diterimah tidak sesuai dengan waktu pengganjian kadang terlambat menurut peneliti tidak dapat kita pungkiri bahwa memang gaji menjadi sesuatu hal yang sensitive apapun tujuan mereka untuk bekerja,

Selanjutnya bahwa di kantor Desa Taan bukan faktor dari orangya yang acuh tak acu namun budaya yang ada di kantor Desa Taan yang perlu dirubah karena menurutnya aparat di Desa Taan sangat kurang dalam hal saling menyapa aparat desa Ketika masuk kantor mereka hanya sibuk dengan kegiatan penyelenggaraan sendiri. Kemudian dalam pemerintahan motivasi masih pegawai perlu ditingkatkan. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Andi Muhammad Amin dan Mukhlis Hannan (2019) Kinerja organisasi pemerintahan adalah terkait dengan fungsi manajemen dalam suatu organisasi. namun informan menerangkan bahwa salah satu pendukung motivasi dalam bekerja yaitu sarana dan prasaran seperti computer, print menjadi factor pendukung untuk bagaimana motivasi aparat desa dalam menyelengarakan pemerintahan menjadi maksimal.

Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Perangkat Desa Taan Kecmatan Tapalang Kabupaten Mamuju

Wawancara dengan peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi mesin peralatan Turn Village Menurut observasi dan wawancara dengan peneliti yang memberikan informasi berbeda. Banyak hal yang mempengaruhi kurangnya motivasi dari Organisasi Giliran Desa dalam menyelenggarakan Pemerintahan Pertama: sarana dan prasarana. Tetangga masih sangat jarang, terutama komputer, printer, dan beberapa keluhan karyawan, yang menjadi salah satu alasan mengapa beberapa karyawan lalai masuk ke kantor JE.

Menurut Irwandi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seorang pegawai atau karyawan berasal dari dua faktor yaitu:

- Faktor Internal
- Faktor Eksternal
 - 1. Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari seorang pegawai atau karyawan yaitu:
 - Persepsi diri sendiri
 - Harga diri
 - Prestasi
 - Harapan
 - Kebutuhan
 - Pembawaan Individu
 - Tingkat Pendidikan
 - Faktor Eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai atau karyawan yang terdiri dari:
 - Lingkungan karya
 - Pemimpin dan gaya kepemimpinan
 - Tuntutan-tuntutan perkembangan organisasi
 - Dorongan Atasan

Kaitannya dengan teori menurut Hamzah B.Uno (2015: 112) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja:
- 2) Prestasi yang dicapainya:
- 3) Pengembangan diri:
- 4) Kemandirian dalam bertindak:

Dari teori di atas, penulis menemukan bahwa hasil penelitian penulis sangat konsisten. Selain itu, ada hubungannya dengan peneliti Forsan sebelumnya. 2016. Penelitian ini bertujuan untuk memperjelas dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai gampong di kabupaten muarabar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan sekaligus signifikan terhadap motivasi dan disiplin pegawai Gampon di Kecamatan Muarabar.

Selanjutnya penelitian dari Muhammad Zakky Taufikillah. 2018. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sarana desa dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel yang meringankan (Studi Sarana Desa, Kecamatan Jema, Kabupaten Kendal). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala desa. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin termotivasi perangkat di desa, semakin memuaskan pekerjaannya.

Motivasi aparat desa(Kabupaten Kabupaten Dukwar). Kajian ini menyentuh motivasi dan faktor-faktor khususnya tugas dan kewajiban perangkat desa dalam pengabdian kepada masyarakat, terlepas dari berbagai permasalahan yang melekat pada industri peralatan desa rakyat, dengan tujuan untuk memperdalam unsur-unsur tersebut. Hasil yang diperoleh dari survei ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pengelola desa dipengaruhi oleh nilai ibadah dan pengabdian serta oleh sikap pengelola desa dengan rasa tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi. Pejabat desa, Sebuah fitur biografi, di mana perbedaan gender masih dibahas, adalah bahwa laki-laki cenderung melakukan fungsi eksekutif desa, banyak perempuan tidak tertarik dan bekerja 2 jam sehari, membuat pekerjaan ini sangat sulit.Saya khawatir tentang desa pejabat. Untuk kondisi kerja yang nyaman dan kekeluargaan antar aparat desa.

Dari penelitian terdahulu penulis bisa mengambil sebuah kesimpulan bahwa motivasi kerja perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan di Desa Taan masih belum terlalau baik sesuai dengan hasil penelitian penulis dari kalangan pemerintah desa setempat selama penulis melakukan penelitian di desa tersebut.

4. SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan peneliti pada bab sebelumnya tentang motivasi kepala desa dalam pemerintahan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

 Motivasi aparat desa dalam penyelengaraan pemerintahan masih sangat kurang tentunya ini yang menjadi persoalan karna Ketika pegawai atau aparat desa tidak termotivasi dalam bekerja tentunya pekerjaan yang dilakukan tidak akan maksimal dalam setiap pekerjaan tentunya kita menpunyai harapan bagaiamana pekerjaan yang kita lakukan itu bisa semaksimalkan mungkin namun Ketika tidak ada motivasi dalam setiap pekrjaan tentunya tidak akan menghasilkan sesuatu yang kita harapkan.

- Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perangkat desa:
 - a. Faktor internal adalah merupakan sebuah kegiatan atau permasalahan yang di bahas dalam lingkup kelembagaan itu sendiri tanpa melibatkan lembaga lain, contohnya berbicara internal lembaga pemerintahan desa Taan hal-hal yang menyangkut pemerintahan desa di bicarakan dalam lingkupnya sendiri seperti:
 - 1. Persepsi diri sendiri
 - 2. Harga diri
 - 3. Prestasi
 - 4. Harapan
 - 5. Kebutuhan
 - 6. Pembawaan Individu
 - 7. Tingkat Pendidikan
 - Faktor eksternal adalah faktor eksternal yang penulis menyimpulkan bahwa suatu proses pemerintahan, yang berkaitan dengan kegiatan yang contohnya dalam umum pemerintahan desa Taan dalam melaksanakan dan menyelesaikan masalah pemerintahan desa harus melibatkan orang lain atau instansi lain permasalahan atau kegiatan desa tersebut seperti:
 - 1. Lingkungan karya
 - 2. Pemimpin dan gaya kepemimpinan
 - 3. Tuntutan-tuntutan perkembangan organisasi
 - . Dorongan Atasan

Tentunya dalam setiap pekerjaan akan banyak menemui masalah-maslah yang terjadi seperti hal nya di desa taan ada beberapa maslah yang terjadi dan menjadi faktor kurangnya motivasi aparat desa dalam bekerja sesuai hasil waancara yaitu salah satu faktor utama dalam hal ini mengenai masalah pengganjian pegawai tentunya ini hal yang mejadi krusial karna hal tersebut adalah hal yang sensitif, kemudain faktor berikutnya yaitu alat pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan karna sesuai dengan undang-undang yang berlaku bahwa bagaimana kemudia aparat desa bisa memberikan pelayanan yang baik kepada msayarkatnya.

Saran

Berdasarkan temuan yang peneliti tulis di atas, mereka akan mengomentari Kantor Kecamatan Tabhan di Kabupaten Mamasa dari perspektif peningkatan kualitas dan menawarkan saran dan ide yang dapat dianggap kontribusi.

 Baiknya dalam meningkatkan Motivasi aparat desa di Desa Taan Kecamatan Tapalang dalam menyelengarakan pemerintahan Kepala Desa Taan baiknya memberikan pelatihan untukpegawai dalam meningkatkan motivasi dan memberikan perhatian kepada pegawai selaniutnya mengenai penggajian pegawai meski di usahakan tepat waktu karena itu yang menjadi salah satu faktor penyebab pegawai kurangnya motivasi dalam menyelengarakan pemerintahan di Desa Tann Kecamatan Tapalang sehingga setiap pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan dan lebih mendorong untuk meningkatkan kualitas kinerja baik itu proses melayani ataupun tugas yanglain yang tentunya berhubungan dengan pemerintahan didesa dan juga pihak yang berkaitan dalam hal Kepala Desa dan sekertaris desaagar mengupayakan menambah sarana dan prasaran yang dapat menunjang proses dalam melayani masyarakat. Selain itu baiknya Kepala Desa Taan perlu mempertegas kedisipilinan kepada aparaturnya dalam hal hari kerja.

2. Saran Akademik kiranya Kepala Desa Taan melakukan diklat terhadap personil pada kantor desa untuk meningkatkan kwalitas kinerja sehingga aparat desa termotivasi dalam bekerja pada dan menambah sarana dan prasaran dalam hal ini computer dan print yang bisa digunakan aparat khusunya di bagian pelayanan dalam memberikan pelayanan dan juga agar motivasi aparat desa dalam hal melayani maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Muhammad Amin, M. H. (2019). Peranan Kepala desa Terhadap Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan. *MITZAL (Demokrasi, Komunikasi dan Budaya) Jurnal Ilmu Pemrintahan dan Ilmu Komunikasi*, Edisi November 2019 Vol. 4. No. 2.
- B. Uno, H. (2015). *Teori Motivasi dan Pengukurannya.* Jakarta: Bumi Aksara
- Bungin, B. (2012). Analisis Data Penelitian Kuantitatif
 "Pemahaman Filosofis dan Metologis ke Arah
 Penguasaan Model Aplikasi". Jakarta: Grafindo
 Persada.
- Edy, M. A. (2018). Kepuasan Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene. MITZAL, Jurnal Ilmu Pemerintahan & Ilmu Komunikasi, Edisi November 2018 Vol. 3. No. 2.
- Kusumo, H. (2011). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Non Bank LQ 45. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2011). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar.* Bandung: Rosdakarya.
- Purwanto. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Rahmawati, F. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik. Skripsi S-1: Akuntansi. UNS.
- Rohmah. (2012). Pengaruh Keputusan Investasi Keputusan Pendanaan dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Subyantoro, A. (2014). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja . (Studi pada pengurus KUD di Kabupaten Sleman). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan , Vol. 11. No 2.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Suhartapa. (2008). Motivasi Psikologis dan Penerapannya Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja. *Jurnal Visi*, Edisi April 2008: 81-90 Vol. 11. No. 1.
- Suyanto. (2016). Konsep Dasar Anak Usia Dini. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional

Sumber Lain:

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.