

Analisis Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Lintongnihuta

Mesdiana Titi jayanti¹, Teguh Satya Wira²

^{1,2} Program Studi Manajemen Perkantoran, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan, Indonesia

Abstrak

Motivasi merupakan suatu kehasrutan yang baik sadar atau pun tidak dalam mengerakan Sumber Daya Manusia maka motivasi sangat dibutuhkan agar pegawai/ karyawan dapat berkerja secara maksimal. Motivasi bukan hanya sebatas materi namun jenis-jenis motivasi lain nya harus di stimulus agar dapat berkembang secara alamiah, setiap manusia memiliki motivasi dalam dirinya dalam berkerja hal dikarenakan setiap manusia memiliki keinginan dan harapan dalam hidupnya, ini yang disebut dengan motivasi instrinsik. Sementara motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri manusia. Ini juga hal yang harus diperhatikan, promosi, mutasi, merupakan salah satunya bagian dari motivasi ini, selain dari bonus, insentif dan gaji. Kedua motivasi ini baik dari internal dan eksternal manusia harus diselaraskan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan/ pegawai.

Kinerja karyawan adaalah ukurang sejauh mana karyawan berhasil mencapai tujuan perusahaan dan standrat yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja karyawan/ pegawai juga dapat diartikan pencapaian kaeryawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Atau dengan kata lain kinerja karyawan/ pegawai adalah kemampuan, ketarampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan/ pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab ditempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur dengan cara melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktifitas kerja, kualitas hasil kerja dan kualitas kerja dalam tim. Penelitian ini di dilakukan penulis yaitu Kantor Desa Lintongnihuta di Kabupaten Samosir Sumatera Utara.

Kata Kunci: Motivasi, Intrinsik, Ekstrinsik, Kinerja

Abstract

Motivation is a necessity, whether consciously or not, in moving Human Resources, so motivation is needed so that employees can work optimally. Motivation is not only limited to material but other types of motivation must be stimulated so that they can develop naturally, every human being has motivation in themselves in working because every human being has desires and hopes in their lives, this is called intrinsic motivation. While extrinsic motivation is motivation that comes from outside the human self. This is also something that must be considered, promotion, mutation, is one part of this motivation, apart from bonuses, incentives and salaries. Both of these motivations, both internal and external to humans, must be aligned which will ultimately improve employee performance. Employee performance is a measure of the extent to which employees succeed in achieving company goals and standards set by the company, employee performance can also be interpreted as employee achievement in carrying out main tasks and functions and responsibilities for the work done. Or in other words, employee performance is the ability, skills and work results shown by an employee in carrying out tasks and responsibilities in the workplace. Employee performance can be measured by achieving predetermined targets, work productivity, quality of work results and quality of work in a team. This research was conducted by the author, namely the Lintongnihuta Village Office in Samosir Regency, North Sumatra.

Keywords: *Motivation, Intrinsic, Extrinsic, Performance*

Copyright (c) 2024 Teguh Satya Wira

✉ Corresponding author:

Email Address: teguhsloedarno@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting dalam organisasi/ perusahaan dikarenakan salah satu asset/ modal, Oleh karena itu organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM sebaik baik. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan, teknologi dan tersedianya dana saja. akan tetapi faktor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula.

Sumber Daya Manusia memegang paran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan organisasi meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi factor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan SDM baik yang bekerja disektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisas, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konfensioanl. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelantikan karyawan tersebut, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kerja organisasi sebagai keseluruhan (Kadarisman, 2012: 3).

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekarja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Motivasi dan pengalanan kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Setiap organisasi selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam mengerakan Sumberdaya Manusia tersebut maka dibutukna motivasi agar pegawai/ karyawan dapat berkerja secara maksimal. Motivasi bukan hanya sebatas materi namun jenis-jenis motivasi lain nya harus di stimulus agar dapat

berkembang secara alamiah, setiap manusia memiliki motivasi dalam dirinya dalam berkerja hal dikarenakan setiap manusia memiliki keinginan dan harapan dalam hidupnya, ini yang disebut dengan motivasi instrinsik.

Sementara motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri manusia. Ini juga hal yang harus diperhatikan, promosi, mutasi, merupakan salah satunya bagian dari motivasi ini, selain dari bonus, insentif dan gaji. Kedua motivasi ini baik dari internal dan eksternal manusia harus diselaraskan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan/ pegawai.

Kinerja karyawan adaalah ukuran sejauh mana karyawan berhasil mencapai tujuan perusahaan dan standrat yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja karyawan/ pegawai juga dapat diartikan pencapaian kaeryawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Atau dengan kata lain kinerja karyawan/ pegawai adalah kemampuan, ketarampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan/ pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab ditempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur dengan cara melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktifitas kerja, kualitas hasil kerja dan kualitas kerja dalam tim.

Berdasarkan penjabaran tersebut diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah “ Analisis Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Lintongnihuta”.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitaian

Waktu dan tempat penelitian dilakukan penulis yaitu kantor Desa Lintongnihuta di Kabupaten Samosir Sumatera Utara. Waktu Penelitian disusun berdasarkan jadwal penelitian yang dimulai dari awal pelaksanaan hingga pelaksanaan publikasi. Penyusunan waktu penelitian disajikan dalam bentuk tabel matrik, yang di arsir sesuai dengan pelaksanaan

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu “data yang hanya dapat diukur secara tidak langsung “ jeneis data kualitatif digunakan yaitu data primer dan data sekunder yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya yang dilakukan secara langsung melalui wawancara.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yaittu referensi buku, karya ilmiah, penelitian terdahulu, dan dokumen - dokumen lain yang di peroleh dari perpustakaan dan internet.

Jenis sumber data kualitatif yang digunakan yaitu Internal dan Eksternal.

1. Sumber data Internal adalah data yang sumbernya berasal dari dalam pihak yang dijadikan objek penelitian tersebut.
2. Sumber data Eksternal merupakan data yang sumbernya berasal dari luar pihak objek yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian Lapangan, cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), observasi (pengamatan), dokumentasi, dan Penelitian Kepustakaan (*library research*).

Motode Analisi Data

Analisis data adalah proses sistematis mempelajari dan mensintesis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan laporan, dan dokumen lainnya agar mudah dipahami dan hasilnya dikomunikasikan kepada orang lain. Analisis data melibatkan pengorganisaian data, mendeskripsikan data dalam satuan-satuan, mensintesis data, menyusun data menjadi pola, memilih apa yang penting dan apa yang akan dipelajari, dan menarik kesimpulan yang dapat dikomunikasikan kepada orang lain

Analisis data sangat penting dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Nasution (1998) menyatakan: "Analisis dimulai setelah perumusan dan klarifikasi masalah, sebelum memasuki lapangan, dan berlanjut hingga hasil penelitian ditulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Sejarah Singkat Objek Penelitian

Desa lintongnihuta adalah sebuah desa yang terletak di Kecamatan ronggurnihuta Kabupaten samosir, Provinsi Sumatera Utara. Desa Lintongnihuta memiliki sejarah yang cukup panjang, di mana perkembangan desa ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk aspek budaya, sosial, ekonomi, dan politik. Kantor Desa Lintongnihuta beralamat Dusun II (Hariara) Desa Lintongnihuta Kecamatan Ronggurnihuta Kabupaten Samosir, Sumut.

Asal usul nama "Lintongnihuta" konon berasal dari kata "Lintong" dalam bahasa Batak yang berarti "kolam/air" yang dalam nama ini diyakini dari seorang tokoh atau kepala suku di daerah ini yang dikenal sebagai "tokoh natua-tuani huta". opung Maruli atau nama Lengkap nya Esti Situmorang, Desa lintongnihuta awalnya merupakan bagian dari wilayah Kecamatan ronggurnihuta Kabupaten samosir.

Ada segelintir masyarakat setempat mengatakan bahwa asal usul nama Desa lintongnihuta tidak diketahui dengan pasti. Namun, menurut cerita yang berkembang di masyarakat setempat, nama lintongnihuta berasal dari kata "lintong" yang artinya air dan "kolam" yang artinya air, sehingga dan Huta artinya tempat/daerah bisa diartikan sebagai "tempat air". Nama ini kemungkinan diberikan karena terdapat mata air yg jernih dan putih di daerah ini, serta luas dalam perkembangannya, desa lintongnihuta mengalami perubahan sosial dan ekonomi yang signifikan. Penduduk Desa Manangu mayoritas bermata pencaharian sebagai petani, dan pedagang. Desa Lintongnihuta juga memiliki keberagaman budaya namun penganut agama di Desa lintongnihuta ini hanya agama kristen protestan dan Katolik

Saat Ini Jumlah Penduduk Desa lintongnihuta telah Mencapai Kisaran 1557 Jiwa Diantaranya Laki-Laki Berjumlah 768 Jiwa dan Perempuan 805 jumlah KK 357. Kebudayaan Batak di Lintongnihuta adalah kebudayaan yang sangat kaya, terdiri dari Bahasa Tradisional yaitu bahasa Batak Toba dengan dialeknya, huruf Batak Toba, kesenian tradisional yaitu seni teater (*sigale-gale*), seni tari (*tortor*, *marembas*), seni musik gondang dengan seperangkat alat musik tradisional (*uning-uningan*).

Pemerintahan Desa lintongnihuta dipimpin oleh seorang Kepala Desa Bapak Lamrat Malau yang dipilih secara demokratis oleh masyarakat setempat. Kepala Desa bersama dengan perangkat desa lainnya bertanggung jawab dalam mengelola

pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat di Desa lintongnihuta.

Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari wawancara dengan memberikan beberapa pertanyaan yang diberikan oleh Kepala Desa kepada Perangkat Desa, terkait dengan Motivasi yang bersumber dari diri sendiri (intrinsik) dan bersumber dari luar diri sendiri (ekstrinsik) selanjutnya memetakan kinerja perangkat Desa Lintongnihuta. Selain itu beberapa pertanyaan kepada perangkat Desa motivasi apa yang di peroleh

Setiap responden diberi kebebasan dalam menjawab sesuai apa yang responden rasakan dan alami. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah Kepala Desa dan Perangkat Desa Lintongnihuta. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pada hasil wawancara dengan seluruh informan dalam penelitian ini adalah Pemberi Motivasi dan Penerima Motivasi. Baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik yang nantinya akan disandingkan dengan wawancara kinerja informan sehingga nantinya dapat ditarik satu kesimpulan mana yang lebih dominan mempengaruhi diri perangkat Desa Lintongnihuta antara motivasi intrinsik atau ekstrinsik

Deskripsi Informan

Sesuai dengan kriteria yang telah disusun, peneliti telah memilih informan yang akan diwawancarai untuk mencari informasi dan data yang dibutuhkan. Informan dalam penelitian ini ada 5 (lima) orang, di mana 1 (satu) orang terdiri dari informan utama yaitu seorang Kepala Desa yang memiliki pengaruh di Kantor Desa Lintongnihuta dan 1 (satu) orang Sekretaris Desa Lintongnihuta serta 2 (dua) lainnya Kepala Seksi yang menjalankan kebijakan-kebijakan Kepala Desa Lintongnihuta. Serta 1 (satu) orang informan lainnya adalah staff atau pegawai biasa. Dengan demikian 4 (empat) informan lainnya.

Proses wawancara dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara semi terstruktur yang didasari oleh pedoman wawancara yang telah disusun sebelum proses wawancara berlangsung. Selanjutnya, pertanyaan-pertanyaan tersebut ditanyakan pada masing-masing informan kemudian peneliti memberikan kesempatan kepada informan untuk menjawab pertanyaan tersebut dan dalam penelitian ini tidak menutup kemungkinan adanya pertanyaan serta jawaban baru di luar dari pedoman wawancara yang telah disusun.

Adapun data informan utama dan informan triangulasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Informan 1 (Kepala Desa Lintongnihuta)

Informan ini bernama Lamrat Malau, Jabatan Kepala Desa. Berdasarkan hasil wawancara, peran Bapak Lamrat Malau sebagai Kepala Desa dalam melakukan motivasi kepada bawahannya adalah ketika selama berdinis dalam bentuk apa saja yang diberikan kepada bawahannya, sehingga bawahannya menjalankan dan melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya

1. Selama Bapak menjabat hal apa saja kah yang Bapak lakukan dalam memotivasi agar perangkat desa/ termotivasi dalam berkerja.

2. Selama Bapak Menjabat bagaimana Bapak melihat kinerja perangkat desa/ pegawai yang dikerjakan oleh perangkatdesa/ pegawai

Kepada perangkat desa juga diberikan pertanyaan seperti:

1. Selama Bapak/ Ibu berkerja di Kantor Desa Lintongnihuta apa saja yang Bapak/ Ibu terima agar motivasi dalam berkerja untuk meningkatkan hasil pekerjaan.
2. Bagaimana cara evaluasi kerja yang dilakukan oleh Kepala Desa terkait dengan hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh Perangkat desa.

Peneliti memberikan pertanyaan-pertanyaan tersebut diatas dan untuk mengetahui hal-hal jawaban informan.

Informan 1

“Selama Bapak menjabat hal apa saja kah yang Bapak lakukan dalam memotivasi agar perangkat desa/ termotivasi dalam berkerja”

Informan ini bernama Lamrat Malau selaku Kepala Desa. Berdasarkan hasil wawancara, peran Bapak Lamrat Malau sebagai Kepala Desa menyatakan bahwa motivasi yang selama ini di berikan kepada perangkat desa bukan hanya dalam bentuk materi, motivasi juga diberikan dalam bentuk perhatian khusus kepada perangkat desa dengan mempertanyakan bagaimana kondisi keluarga perangkat desa, selain hal tersebut bila mana ada program peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang harus keluar kota, maka saya memberlakukan secara bergilir kepada seluruh perangkat desa, keberangkatan mereka dalam pelatihan-pelatihan saya selalu memberikan uang perjalanan dinas dan memberikan uang keperluan pribadi perangkat desa.

Saya selalu memberikan kata-kata untuk mendorong motivasi kepada perangkat desa bahwa dari sekian banyak orang yang ada diluar sana, kalian adalah orang yang terpilih untuk berkerja di kantor kepala desa ini untuk memberikan pelayanan kepada Masyarakat, selain itu harkat dan martabat kalian (perangkat desa) secara sadar atau pun tidak menjadi kelebihan dibandingkan masyarakat lainnya, maka anugrah dari Tuhan Yang Maha Kuasa ini harus kalian gunakan sebagai pengabdian dan pelayanan kepada Masyarakat harus lebih baik, ikhlas dan tulus. Bila hal ini kalian kerjakan hasil yang kalian terima bukan hanya di dunia ini saja namun menjadi catatan kita kelak setelah kita tiada. Namun bila mana kalian lakukan hal yang sebaliknya kalian akan mendapatkan hinaan dalam kehidupan di Masyarakat, bahkan menjadi catatan buruk setelah kita tiada. Kebaikan yang kalian lakukan dengan tulus dan ikhlas tentunya akan memperoleh imbalan baik secara langsung maupun tidak langsung. Saya selalu tekankan kepada perangkat desa bila Masyarakat ada keperluan di Kantor Desa selalu berpengang pada prinsip “kalau bisa di permudah mengapa dipersulit”.

Selain motivasi tersebut saya juga selalu memberikan contoh langsung kepada perangkat desa, bagaimana berkomunikasi dan berinteraksi dengan Masyarakat serta menjadi solusi atas masalah dan persoalan yang dihadapi oleh Masyarakat, harapan saya contoh nyata yang saya berikan dapat menjadi contoh dan dilaksanakan oleh perangkat desa saya.

“Selama Bapak Menjabat bagaimana Bapak melihat kinerja perangkat desa/ pegawai yang dikerjakan oleh perangkatdesa/ pegawai”

Dalam menilai hasil pekerjaan terhadap aparat saya dalam berkerja saya selalu

menekankan bahwa pekerjaan harus dapat diselesaikan pada hari yang sama untuk dapat dikerjakan. Selain itu juga saya melihat dan memperhatikan penyelesaian seperti contoh laporan keuangan, laporan keuangan harus sesuai dengan standar laporan agar dapat penilaian dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas penggunaan dana desa yang dikurangkan di Desa kami, demikian juga dengan kasi-kasi lainnya saya selalu mendasarkan penyelesaian masalah dan surat-surat dengan standar operasional yang telah ditentukan oleh pemerintahan di atasnya seperti pemerintah kecamatan, pemerintah Kabupaten. Dengan demikian apa yang dikerjakan dan dilaksanakan tidak menjadi permasalahan, melainkan masalah hukum atau pun masalah sosial lainnya.

Fuji Tuhan apa yang saya terapkan selama ini dalam penilaian kinerja aparatur saya saya merasa aparatur dibawah tanggung jawab dapat berkerja dengan pedoman yang jelas dan tidak menjadi beban dan persoalan hukum dan sosial. Kualitas pekerjaan sejalan dengan motivasi yang diberikan.

Informan 2

Selama Bapak/ Ibu berkerja di Kantor Desa Lintongnihuta apa saja yang Bapak/ Ibu terima agar motivasi dalam berkerja untuk meningkatkan hasil pekerjaan

Informan ini bernama Lastiar Simbolon, seorang Sekretaris Desa Lintongnihuta sebagai Sekretaris Desa tentunya saya menjadi motor penggerak roda pemerintahan di tingkat desa dan saya memahami itu sebagai tanggung jawab pekerjaan. Saya selalu mematuhi dan mendasarkan pekerjaan yang saya laksanakan atas perintah dan petunjuk Kepala Desa, saya selalu memegang pada atas intruksi Kepala Desa bahwa bila dapat dipermudah suatu masalah maka jangan dipersulit, demikian juga dengan surat menyurat pekerjaan yang tangani selain itu atas motivasi yang diberikan Kepala Desa kepada kami, kami adalah orang terpilih untuk dapat melaksanakan pengabdian kepada Masyarakat, selain hal tersebut Kepala Desa memiliki gaya kepemimpinan yang mengayomi seluruh Aparatur Desa terkadang bukan hanya persoalan pekerjaan yang selalu di bicarakan bahkan urusan keluarga seperti mempertanyakan kondisi keluarga kesehatan keluarga dan terkadang mempertanyakan tentang anak-anak, Kepala Desa memiliki kehangatan tersendiri dalam memimpin selain itu saya selalu memperhatikan bagaimana komunikasi Kepala Desa dengan Masyarakat.

Ini menjadi motivasi saya untuk dapat berkerja dengan lebih baik, jangan kesempatan yang ada didepan belom tentu semua orang dapatkan, maka saya selalu berkerja untuk dapat melayani Masyarakat menjadi lebih baik dan dapat memuaskan, ini menjadi pengabdian saya didunia dan saya berharap apa yang saya kerjakan menjadi catatan kebaikan bila mana saya sudah tidak berada didunia ini, selain itu juga saya berharap dapat memberikan legasi yang baik untuk putra-putri saya.

Selain motivasi berupa Verbal dan non Verbal kami juga selalu diberikan hak yang sama bila mana ada program pengembangan diri baik di Kabupaten ataupun di luar Kabupaten. Kepala Desa juga sangat peduli kepada kami terkadang bila mana beliau mendapatkan rezeki Kepala Desa selalu memberikan kepada kami hal baik lainnya apa yang beliau berikan tidak membanding-bandingkan antara saya dengan Aparatur Desa lainnya semua dibagi secara sama sehingga tidak muncul kecemburuan diantara kami, diwaktu waktu tertentu kami juga berkerja melebihi waktu yang ada untuk dapat menyelesaikan laporan yang diminta oleh pihak Kecamatan dan Kabupaten, ini merupakan tanggung jawab kami untuk menyelesaikan tugas tersebut, namun demikian kami mendapatkan perhatian dari Kepala Desa saat kami berkerja di belikan nasi bungkus atau snack-sneck, bahkan selesai kami melaksanakan tugas

kami diberikan imbalan uang transportasi. Ini menambah motivasi kami juga dalam berkerja untuk menjadi lebih baik.

Bagaimana cara evaluasi kerja yang dilakukan oleh Kepala Desa terkait dengan hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh Perangkat desa.

Dengan uraian pekerjaan yang kami hadapi Kepala Desa selalu menekankan kepada kami untuk melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan Stanrat Oprasional Prosudur yang berlaku penilaian Kepala Desa bukan hanya sebatas pekerjaan namun sikap kami dalam melayani Masyarakat juga selalu diperhatikan, terkadang sebagai manusia kami juga menghadapi problem keluarga dan rasa jenuh jadi terkadang berimbas pada pekerjaan dan hasil pekerjaan, bila itu terjadi secara langsung Kepala Desa menegur dengan kata yang sopan kepada kami.

Kepala Desa juga selalu menekankan pekerjaan hari ini harus diselesaikan hari ini juga karena kita tidak dapat mengetahui apakah hari esok pekerjaan menumpuk atau mendapatkan undangan dari Kecamatan atau Kabupaten yang sifatnya mendadak, kami tidak pernah meninggal kan pekerjaan rumah (PR) atas pekerjaan kami.

Informan 3

Selama Bapak/ Ibu berkerja di Kantor Desa Lintongnihuta apa saja yang Bapak/ Ibu terima agar motivasi dalam berkerja untuk meningkatkan hasil pekerjaan

Informan ini bernama Tati Sinaga yang bertugas sebagai Kasi Kesejahteraan di Kantor Desa Lintongnihulu teguas beliau ada sangat krusial di Kantor Desa selain melakukan pendatan Masyarakat kemudian mengklasifikasikan Masyarakat menjadi Masyarakat yang Sejahtera, tidak Sejahtera sehingga bila mana ada bantuan dari Pemerintah Kabupaten, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Pusat, bantuan tersebut jatuh kepada Masyarakat yang tepat.

Saya sangat berterima kasi sekali atas kesempatan yang ada hingga saya bisa berkerja di Kantor Desa ini, selain mengasah kemampuan saya dan menunjukan kemampuan saya, saya juga betemu dengan pimpina yang luar biasa, bukan hanya baik tapi sangat peduli terhadap bawahannya, disamping itu juga saya mendapatkan rekan kerja yang luar biasa salang mendung dan penyemangat dalam berkerja. Lingkungan kerja yang saya peroleh tentunya karena pemimpin (kepala Desa) yang mengayomi memiliki kepemimpinan ke Bapakan kami dianggap sebagai anak dan keluarga ini menjadi motivasi kami dalam berkerja menjadi lebih baik. Pepemimpinan Kepala Desa bukan hanya dalam pekerjaan saja, bahkan sampai urusan pribadi pun bila kami ada permasalahan selalu saja beliau hadir untuk menasehati dan membuat adem dan rasa nyaman kami. Saya secara pribadi sangat salut dan resfek terhadap Kepala Desa bukan hanya sebagai pemimpin namun lebih jauh sebagai orang tua, sebagai teman tempat diskusi yang nyaman.

Apabila beliau menugaskan kami untuk keluar kota kami selalu saja mendapatkan uang saku selain dari SPPD yang kami terima dari kantor. Kami bisa meninggalkan keluarga dengan nyaman karena sebahagian dari uang yang ada bisa kami titipkan kepada keluarga yang kami tinggalkan. Pada dasarnya saya memiliki motivasi sendiri dalam berkerja di Kantor Desa ini karena tanpa disadari posisi saya dalam kehidupan bermasyarakat menjadi pusat perhatian dan informasidi tengantengah Masyarakat seperti yang selalu Kepala Desa sering sampaikan berbuat baik dan ikhlaslah dalam berkerja maka kita akan mendapatkan kebaikan dari Masyarakat. Padi yang kita tanam maka padilah yang kita panen. Kata-kata itu selalu saja termiangmiang di pikiran dan hati saya untuk mendi pribadi yang lebih baik.

Apalagi motivasi merupakan materi yang di berikan oleh Kepala Desa menjadi motivasi yang mengelora. Bahkan materi tersebut terkam dang keluar dari kantong pribadi Kepala Desa sehingga kami dalam berkerja tidak lagi berhitung atas waktu yang membatasi, sepanjang itu perintah dan dan tanggung jawab kami belum selesai melaksanakan pekerjaan kami terus dan terus melaksanakan pekerjaan sampai dengan tuntas.

Bagaimana cara evaluasi kerja yang dilakukan oleh Kepala Desa terkait dengan hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh Perangkat desa.

Cara Kepala Desa dalam menilai hasil kerja kami ada dua hal yang saya catat, pertama bilamana ada kesalahan pekerjaan beliau menugur kami dengan bahasa yang sopan untuk memperbaiki pekerjaan tersebut, yang kedua kami selalu dievaluasi setiap minggunya untuk sebagai catatan kedepannya menjadi lebih baik.

Kepala Desa selalu menekankan kami dalam berkerja dengan mendasarkan pada Standrat Oprasional Prosedur yang ada agar apa yang dikerjakan sesuai dengan kaedah berlaku bila mana ada permasalahan bukan menjadi kesalahan pribadi tapi menjadi kesalah prosedur. Selain itu kami diberikan kebebasan mengimplementasikan ide dan gagasan dalam menyelesaikan permasalahan dengan mengedepankan hati nurani dan selalu berkoordinasi dengan Kepala Desa. Sampai sejauh ini pekerjaan kami di apresian dengan baik oleh Kepala Desa.

Informan 4

Selama Bapak/ Ibu berkerja di Kantor Desa Lintongnihuta apa saja yang Bapak/ Ibu terima agar motivasi dalam berkerja untuk meningkatkan hasil pekerjaan

Informan kali ini bernama Rusmi Simbolon belia bertugas sebagai Kasi Pemerintah di Kantor Desa Lintongnihuta. Posisinya sangat penting di pemerintahan desa selagi perpanjangan tangan Kepala Desa juga sebagai menjaga ketentraman dan ketertiban wilayah.

Saya memiliki motivasi sendiri dalam berkerja di Kantor Desa ini karena saya adalah salah seorang yang turut serta dalam pemenagan Kepala Desa jadi saya memiliki tanggung jawab sendiri bahwa dibawah kepemimpinan Kepala Desa sekarang harus lebih baik dari Kepala Desa sebelumnya, dengan demikaian saya akan menunjukkan eksistensi kerja saya.

Kepemimpinan Kepala Desa juga sangat menjunjang pekerjaan saya motivasi beliau dalam menghadapi pekerjaan selalu menjadi acuan dalam saya berkarir di Kantor Desa, motivasi bukan hanya sekedar materi saja, motivasi kebapaan, sebagai teman dan sahabat itu merupakan pimpinan yang luar biasa.

Saya sangat terkesan dengan beberapa pernyataan beliau seperti selesaikan pekerjaan jangan tunggu sampai esok, karena hari esok bukan milik kita tapi milik Tuhan Yang Maha Esa, umur kita tak ada yang tau untuk itu berbuat baiklah pada hari ini agar menjadi ibadah untuk hari esok

Bagaimana cara evaluasi kerja yang dilakukan oleh Kepala Desa terkait dengan hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh Perangkat desa.

Sampai sejauh ini pekerjaan saya selalu dia nilai baik oleh Kepala Desa karena sejauh ini pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan SOP yang berlaku, kalau ditanya bagai mana Bapak menilai pekerjaan saya maka dapat saya katagorikan menjadi 2 (dua). Pertama adalah selalu melakukan tuguran langsung bila saya salah dalam melaksanakan pekerjaan teguran itu saya maknai Bapak sebagai orang tua sendiri agar saya tidak salah dalam melangkah, yang kedua adalah selalu ada waktu untuk melakukan monitoring dan evaluasi atas pekerjaan seminggu yang lalu, bila

ada ada kesalahan maka menjadi bahan diskusi kami diberikan waktu untuk membela diri dan bahkan rekan kerja lainnya dapat memberikan saran dan pendapat, kondisi seperti ini sengaja diciptakan oleh Kepala Desa karena satu kantor ini adalah keluarga, salah satu maka yang lain ikut dan turut atas kesalahan tersebut.

Sampai sejauh ini saya menilai apa yang saya kerjakan sangat di terima oleh Bapak terbukti tidak adanya sanggahan dan teguran yang saya terima dari Bapak.

Informan 5

Selama Bapak/ Ibu berkerja di Kantor Desa Lintongnihuta apa saja yang Bapak/ Ibu terima agar motivasi dalam berkerja untuk meningkatkan hasil pekerjaan

Informan ini bernama Saiddongan Simbolon posisinya sebagai Kaur Umum/ Tata Usaha, tugas beliau merupakan tugas penting karena proses surat menyurat baik yang masuk dan keluar harus teradministrasi dengan baik.

Saya berterima kasi sebagai pegawai dapat pimpina Kepala Desa seperti Bapak Lamrat Malau karena kepemimpinan beliau saya nilai sangat perhatian dan bersahaja yang membuat saya respek atas kepemimpinannya, selain baik secara personal juga beliau juga paham atas kondisi yang kami rasakan. Perhatian dan kepedulian beliau kepada kami khussnya saya lebih termotivasi untuk dapat berkerja menjadi lebih baik dari hari ke hari.

Apa yang beliau sampaikan kepada saya agar berkerja menggunakan aturan supaya tidak bermasalah secara hukum dan sosial menunjukkan sikap kehatia-hatian beliau, saya menyikapinya bentuk perhatian yang luar biasa agar pegawainya tidak tersandung masalah dikemudian hari. Seperti kita ketahui bersama sekarang Desa menjadi perhatian/ sorotan Masyarakat dalam mengelola anggaran Dana Desa.

Bagaimana cara evaluasi kerja yang dilakukan oleh Kepala Desa terkait dengan hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh Perangkat desa

Kinerja kami sangat dipantau oleh beliau, saya dalam berkerja selalu mengikuti arahan dan petunjuk beliau dan mengedepankan aturan yang berlaku. Karena saya sangat memengang prinsip berkerja untuk kebaikan dan pelayanan kepada Masyarakat, sampai sejauh ini Kepala Desa sangat puas atas kerja-kerja yang saya lakukan, hal ini saya sadari bila beliau tidak puas akan kerja-kerja saya Bapak selalu menegur dan memberikan arahan untuk menjadi lebih baik.

Acuan yang digunakan oleh Kepala Desa dalam menilai pekerjaan kami semuanya didasarkan pada aturan dan SOP yang ada, bila mana pekerjaan bertentangan dengan stadrat tersebut beliau secara langsung menegur untuk memperbaiki, saya saya salut lagi teguran beliau di lakukan dengan cara yang sopan dan perhatian bukan dengan cara marah-marah dan menyakiti hati.

Pembahasan

Motivasi, menurut definisi, adalah diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Dalam konteks modern, peran opinion leader menjadi sangat penting dalam menghadapi penyebaran hoaks. Kehadiran opinion leader dapat membantu menyaring dan memverifikasi informasi, serta memberikan panduan kepada pengikutnya mengenai kebenaran suatu berita. Opinion leader juga dapat berperan dalam menyebarkan klarifikasi atau informasi yang benar untuk membendung

penyebaran hoaks.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 (lima) informan utama dan 4 informan triangulasi maka didapatkan hasil wawancara yang dapat menjawab tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana peran motivasi yang diberikan dari atasan kepada bawahan di Kantor Desa Lintongnihuta memeberikan dampak positif atas kineja pegawai.

Data yang didapatkan akan dipaparkan dalam bentuk deskriptif dan disesuaikan dengan topik pembahasan penelitian. Menjelaskan bahwa peran Pemimpin dalam memberikan motivasi sangat dominan untuk mengerakan para pegawai dalam berkerja menjadi lebih baik. Dari penjelasan atas pertanyaan yang disampaikan oleh peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi yang diberikan oleh Kepala Dasa menyampaikan motivasi secara verbal dan para pegawai sudah dianggap keluarga besar hal ini membuat dan menambah motivasi Intrinsik, sehingga timbul keinginan dan dorongan dari diri sendiri untuk berkerja menjadi lebih baik.
2. Motivasi yang diberikan oleh Kepala desa dalam bentuk motivasi secara ekstrinsik dalam bentuk pemberian materi juga menjadi faktor pendukung para pegawai untuk berkerja menjadi lebih baik.
3. Terkait dengan penilaian kinerja Pegawai peneliti sangat hormat karena dari hasil wawancara yang dilakukan kesemua informan menyatakan, dalam melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan aturan yang berlaku serta sesuai dengan Standrat Oprasional Prosedur (SOP) yang ada.
4. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja pegawai berbanding lurus atas pencapaian dan prstasi yang diperoleh.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat diketahui bahwan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dibutuhkan pemimpin yang dapat memahami pegawainya selain dari ada kehendak dari dalam diri pegawai untuk berkerja lebih baik, maka pemimpin mengambil peran pemimpin/ Kepala Desa Lintongnihuta sangat sadar dan menyadari kehadirannya sebagai pemimpin menjadikan pagawai sebagai keluarga, sehingga masalah yang dihadapi dapat di selesaikan juga dengan cara-cara kekeluargaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai Kepala Desa menyadari bahwa motivasi secara verbal saja tidak tidaklah cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka Kepala Desa memberikan motivasi berupa materi agar menghasilkan daya dorong untuk peningkatan kinerja pegawai. Cara ini dilakukan agar pelayanan kepada Masyarakat menjadi optimal

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang peneliti lakukan selama penelitian, maka ada beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang positif dan membangun. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Saran dalam Kaitan Teoritis

Penelitian diharapkan dapat menambah khazanah Ilmu Komunikasi dan wawasan peneliti maupun mahasiswa lainnya mengenai peran motivasi dan cara meningkatkan kinerja pegawai

Saran dalam Kaitan Praktis

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk para Kepala Desa untuk memberikan motivasi baik motivasi Intrinsik dan motivasi ekstrinsik agar memberikan daya dorong yang optimal dalam menghasilkan kinerja karyawan, selain itu Kepala Desa juga harus banyak berkomunikasi dengan Masyarakat untuk mengetahui sejauh mana pelayanan yang dilakukan oleh pegawainya dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat.

Referensi:

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Malayu S.P. Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irianto, Jausuf. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Insan Cendekia.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta. Salemba Empat.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta. Alfabeta. Manulang dalam bukunya Manajemen personalia, (2002: 14)
- Nawawi Hadari, H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang P. Siagian. 2009. Motivasi Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta. Keban (Sukardi, 2005: 242)
- Olivia Theodora (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, (online), ([http://www. Schoolar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm](http://www.Schoolar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm), diakses 30 Januari 2018).
- Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), (online), ([http://www. Schoolar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm](http://www.Schoolar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm), diakses 30 Januari 2018).
- Hery Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, (online), ([http://www. Schoolar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm](http://www.Schoolar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm), diakses 30 Januari 2018).
- Yuli Suwati (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda, (online), ([http://www. Schoolar google.com/jurnal/Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.htm](http://www.Schoolar google.com/jurnal/Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.htm), diakses 30 Januari 2018).
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya, (online),

([http://www.Scholar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm](http://www.Scholar.google.com/jurnal/Motivasi_Kerja.htm), diakses 30 Januari 2018).