

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SUNGAI AMBAWANG

**Magdalena Neni, Sukma Febrianti, Ishak**

*Sukma\_febri@yahoo.co.id*

**IBE Indonesia Pontianak**

### ABSTRACT

*The government is an organization that has the authority to regulate its territory by mobilizing human resources effectively and efficiently to serve the community. The fifteen villages in Sungai Ambawang Sub-district must have village officials who can work according to the demands of the job and must complete each worker on time with perfect completion of work. This study aimed to determine and analyze the effect of work motivation on the performance of village officials in the Sungai Ambawang District. The population in this study was village apparatus, amounting to 75 people. In taking the sample, the researcher used a purposive sampling technique, where the sampling technique was determined by determining certain criteria. So the respondents who meet the criteria and can be used as samples amounted to 33 people. Data analysis using SPSS version 26 software, validity test, and reliability test. Then the conclusion is drawn using a simple linear regression statistical test and partially analyze the effect t-test). Based on the results of the partial regression, statistically  $t_{count} 0.741 < t_{table} 1.69552$  and  $sig. 0.464 < 0,05$ . This means that the work motivation variable has no significant effect on the performance of village officials. The value of R Square is 0.017. This means that the influence of the work motivation of village officials in Sungai Ambawang District on performance is 1.7% and the remaining 98.3% is influenced by other factors not observed in this study.*

*Keywords: Work Motivation and Village Apparatus.*

### PENDAHULUAN

Pemerintah sebagai sebuah organisasi yang memiliki kewenangan untuk mengatur wilayahnya dengan menggerakkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk melayani masyarakat. Begitu pula pemerintahan desa yang merupakan perwakilan pemerintahan di wilayah Kecamatan Sungai Ambawang yang menjembatani pelaksanaan tugas seperti pembinaan dan pengawasan terhadap semua urusan pemerintahan desa yaitu pemerintahan desa berhak mengatur dan mengelola desanya secara mandiri. Menurut Mangkunegara (2009) "Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2011) "Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang

sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2005) "Kinerja karyawan adalah keberhasilan seseorang karyawan dalam bekerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang dipengaruhi faktor dari dalam diri perangkat desa maupun lingkungan dari luar.

Jumlah perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang sebanyak 75 orang. Ke lima belas desa tersebut harus memiliki perangkat desa yang mampu bekerja sesuai tuntutan pekerjaan yang harus menyelesaikan setiap pekerja dengan tepat waktu dengan tingkat penyelesaian pekerjaan yang sempurna, hal ini dapat mempengaruhi hasil kerja yang berdampak pada pencairan dana-dana desa. Jika pekerjaan terlambat maka pencairan

dana-dana desa dan surat pertanggungjawaban (SPJ) juga akan terlambat yang mengakibatkan pembayaran gaji perangkat desa dan kegiatan penyaluran dana desa juga terhambat. Perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dan bersama-sama mencari solusi dengan cara mengunjungi kantor Kecamatan Sungai Ambawang maupun mengerjakan pekerjaan di rumah perangkat desa yang bisa terjangkau sinyal internet.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sungai Ambawang?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang.

## TINJAUAN TEORETIS

### Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri, agar kita

Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa "Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan sesuatu, atau tidak melakukan tindakan-tindakan". Sedangkan menurut Rivai (2010) "Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu".

Menurut Siagian (2002) "Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan para pribadi anggota organisasi yang bersangkutan". Sedangkan menurut Hasibuan (2008) "Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan".

Menurut Sudirman (2007) motivasi kerja merupakan daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu motivasi kerja dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan luar subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan.

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi kerja dapat diartikan sebagai sesuatu

lebih memahami apa yang dimaksud dengan motivasi kerja maka kita harus memahami kedua kata ini. Menurut para ahli pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

Menurut Mulyasa (2003) "Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu". Sedangkan menurut Sardiman (2006), "Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan".

Dari pengertian motivasi menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya.

Sementara itu pengertian kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Supriyadi (2003) "Kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain-lain". Sedangkan Menurut Supriyadi (2003) "Kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri dan lain-lain".

hal yang dapat mendorong manusia yang berhasil dari dalam diri manusia itu sendiri untuk melakukan sesuatu hal supaya tujuan bisa dicapai dengan menggunakan keahlian dan kemampuannya untuk mengarahkan perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang supaya mau bekerja secara maksimal sehingga tujuan bisa tercapai, hal ini tidak luput dari kerja keras yang menguras tenaga dan pikiran.

## Teori-Teori Motivasi

### a. Teori Maslow

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow berisikan pendapat yang mengatakan bahwa manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima hierarki kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis, seperti sandang, pangan dan papan.
- 2) Kebutuhan akan keamanan, keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik, akan tetapi juga keamanan yang bersifat fisiologis
- 3) Pemuasan kebutuhan sosial, seperti kebutuhan yang berkisar pada pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas harkat dan martabatnya.
- 4) Kebutuhan prestise, pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol status.

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi disiplin nyata.

Kebutuhan yang pertama dan kedua di klasifikasikan sebagai kebutuhan primer, sedangkan kebutuhan-kebutuhan ketiga, keempat dan kelima diklasifikasikan sebagai kebutuhan sekunder.

#### b. Teori Tiga Kebutuhan David Mc Clelland

Menurut teori ini yang dikemukakan oleh David Mc Clelland, bahwa setiap orang (individu) mempunyai tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya (Robbins, 2006) yaitu:

##### 1. *Need for Achievement*

*Need for Achievement* merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses (keberhasilan) dalam hidupnya, termasuk dalam pekerjaannya. Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk mencapai sukses ini, tercermin adanya dorongan untuk meraih prestasi sesuai standar yang telah ditetapkan. Individu yang tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi akan nampak sebagai berikut:

- a) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
- b) Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya.
- c) Memilih resiko yang moderat (sedang) didalam perbuatannya ini berarti masih ada peluang untuk berprestasi lebih tinggi.
- d) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.

##### 2. *Need for Affiliation*

*Need for affiliation* merupakan kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan dalam interaksi dengan orang lain dalam organisasi, baik orang itu merupakan teman sekerja, bawahan maupun atasannya. Kebutuhan akan afflikasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain. Individu yang tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan untuk bersahabat yang tinggi akan nampak sebagai berikut:

- a) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya, dari pada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya.
- b) Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
- c) Mencari persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain.

- d) Lebih suka dengan orang lain dari pada sendirian.

##### 3. *Need for Power*

*Need for power* merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang mepedulikan perasaan orang lain. Individu yang tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi akan nampak sebagai berikut:

- a) Berusaha menolong orang lain walaupun tidak diminta.
- b) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi dimana ia berada.
- c) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.

#### c. Teori Mc Gregor

Teori Mc Gregor (Manullang, 2001), Profesor Douglas MC Gregor dari Massachusetts Institute of Technology, mengadakan suatu pembahasan mengenai faktor motivasi efektif dan menyatakan bahwa ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu mendasarkan diri pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamainya Teori X dan Toeri Y.

##### 1. Asumsi Teori X mengenai manusia:

- a. Pada umumnya manusia tidak menyukai pekerjaan
- b. Pada umumnya manusia tidak senang berambisi, tidak ingin tanggung jawab dan lebih suka diarahkan
- c. Pada umumnya manusia harus diawasi dan dipaksa untuk memperoleh tujuan sebuah organisasi
- d. Motivasi hanya berlaku sampai tingkat *lower order need*.

##### 2. Toeri Teori Y mengenai manusia:

- a. Bekerja adalah kodrat manusia
- b. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka diperlukan pengawasan diri sendiri
- c. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memotivasi diri sendiri agar prestasi dapat dicapai
- d. Manusia dapat melakukan inovasi

#### d. *Process Theory*

Hasibuan (2010) berpendapat *Process Theory* bukan menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan

dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Selanjutnya kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku, misalnya, seseorang mungkin melihat adanya kemungkinan yang besar untuk menerima suatu imbalan (katakan memperoleh kenaikan gaji) apabila mereka bertindak tertentu (misalkan dengan bekerja keras). Imbalan ini menjadi suatu perangsang (*incentive*) atau motivasi untuk perilaku mereka.

Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah adanya *expectancy* (pengharapan) - yaitu apa yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Sebagai misal, apabila seseorang percaya bahwa bekerja dan mampu mencapai *deadline* akan memperoleh pujian, tetapi kalau tidak bisa selesai pada *deadline* tersebut akan memperoleh teguran, dan ia lebih suka untuk memperoleh pujian, maka ia akan bekerja untuk bisa selesai (sebelum) *deadline*. Sebaliknya apabila selesai terlambatpun tidak akan diapa-apakan, sebagaimana selesai tepat pada waktunya juga tidak memperoleh apa-apa, maka ia mungkin tidak akan terdorong untuk menyelesaikan tepat pada waktunya.

Faktor tambahan dari teori ini adalah kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan. Sebagai contoh, apabila bekerja keras untuk bisa melebihi target akan menyebabkan seseorang dinaik-pangkatkan menjadi supervisor, dan seseorang memang berkeinginan sangat kuat untuk menjadi seorang supervisor, maka ia akan bekerja keras untuk melampaui target produksi tersebut.

### Indikator Motivasi Kerja

Robbins & Judge (2013) juga menyatakan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Prestasi  
Prestasi adalah keberhasilan seseorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraih agar pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Tanggungjawab  
Tanggungjawab adalah orang yang melaksanakan segala sesuatu atau pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dengan dan sukarela, berarti menanggung segala resiko dan segala sesuatunya baik dari perkataan, perbuatan dan sikap. Tanggungjawab merupakan kewajiban wajib menanggung segala sesuatunya, artinya jika ada sesuatu hal boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dan sebagainya.
3. Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal ini seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi maka, karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu mampu meningkatkan kinerja kelompok.

#### 4. Pelayanan

Pelayanan sebagai suatu tindakan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan orang lain yang tingkat pemuasnya hanya dapat dirasakan oleh orang yang melayani maupun yang dilayani. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat haruslah yang berkualitas. Kualitas pelayanan adalah seberapa baik suatu lembaga pemerintahan maupun meresponden kebutuhan masyarakat setelah layanan diberikan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan dapat diukur dengan waktu responden (kecepatan) pelayanan, jaminan pelayanan dan tingkat kepuasan masyarakat.

#### 5. Keaktifan Pemimpin

Keaktifan pemimpin adalah aktivitas-aktivitas yang dilakukan mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian tujuan.

### Pengertian kinerja

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2001) "menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan".

Menurut Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah "suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari kombinasi upaya yang dikerahkan oleh individu dengan tingkat kemampuan yang mereka miliki (menggambarkan keahlian, pelatihan, informasi, dan lain-lain) dengan demikian upaya berkombinasi dengan kemampuan untuk menghasilkan tingkatan kerja tertentu.

Sedangkan Moekijat (2012) mengartikan kinerja adalah seperangkat hasil usaha seseorang yang dimodifikasikan dengan kemampuan, sifat atau karakteristik individu dan persepsinya terhadap peran yang harus dilakukannya. Usaha dalam hal ini adalah sejumlah energi yang dikerahkan individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya baik energi fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik individu yang tercakup dalam kerjanya.

Lebih lanjut, definisi kinerja yang dikemukakan para ahli (Rivai dan Basri, 2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personal, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi, kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga pada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tupoksinya. Tugas-tugas tersebut biasanya dilihat dari tingkat keberhasilan sebuah hasil dari pekerjaan.

### Indikator Kinerja

Untuk mengukur tingkat prestasi kerja atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran ada 4 (empat) ukuran yang dapat digunakan menurut Mangkunegara (2005), yaitu:

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.
3. Keandalan  
Keandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 4. Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Adapun aspek-aspek psikologi yang termasuk di dalamnya adalah:

- a. Daya tahan kerja, adalah kemampuan individu untuk tetap mempertahankan produktivitasnya tanpa kehilangan motivasi untuk melakukan kegiatan kerja tersebut.
- b. Kecepatan kerja yaitu kemampuan individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu.
- c. Sistematis kerja merupakan kemampuan individu untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan pekerjaan secara sistematis.

Selanjutnya Robin (2006) kinerja karyawan memiliki 6 (enam) indikator, yaitu:

- a. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakannya, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian  
Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- f. Komitmen kerja  
Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

### METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian penulis menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti yaitu variabel X sebagai variabel bebas (*independen*) dan variabel Y sebagai variabel terikat (*dependen*).

Tempat penelitian berlokasi di kantor desa di Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat Indonesia. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2022.

Pengukuran variabel yang digunakan adalah skala likert 5 (lima) tingkat, yaitu sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Kurang Setuju = 3
- d. Tidak Setuju = 2
- e. Sangat Tidak Setuju = 1

Skala pengukuran likert digunakan untuk angket yang disediakan oleh peneliti dimana responden hanya memilih jawaban yang disediakan oleh peneliti.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut Furchan (2004) "Populasi adalah objek, keseluruhan anggota sekelompok orang, organisasi, atau kumpulan yang telah dirumuskan oleh peneliti dengan jelas". Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang yang berjumlah 75 orang.

#### Sample

Menurut Sugiyono (2008) "Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi". Dalam pengambilan sampel, peneliti akan menggunakan sampel *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Kriteria sampel yang diambil dipilih berdasarkan tingkat pendidikan yaitu minimal satu sampel setiap tingkat pendidikan. Mahmud (2011) "menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah tiga puluh". Sehingga sampel yang akan saya teliti berjumlah sebanyak 33 orang yang terdiri dari tamatan SMA sebanyak 22 orang, tamatan D3 sebanyak 4 orang dan tamatan S1 sebanyak 7 orang. Dengan ketentuan sampel setiap desa di Kecamatan

Sungai Ambawang diwakili minimal dua orang perangkat desa.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikuntoro, 2006).

Pada Tabel 4.4 di bawah ini dapat kita lihat hasil uji validitas Motivasi Kerja (X) yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 26.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X) (n = 33,  $\alpha = 5\%$ , maka rtabel = 0,344)**

Pertanyaan	r	r tabel	Kesimpulan
	hitung		
Butir 1	0,575	0,344	Valid
Butir 2	0,672	0,344	Valid
Butir 3	0,646	0,344	Valid
Butir 4	0,567	0,344	Valid
Butir 5	0,470	0,344	Valid
Butir 6	0,725	0,344	Valid
Butir 7	0,466	0,344	Valid
Butir 8	0,380	0,344	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26

Dari Tabel 1 di atas dapat kita ketahui bahwa semua r hitung butir pertanyaan yang terdapat dalam variabel Motivasi Kerja (X) lebih besar dari rtabel maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang tercakup dalam variabel motivasi kerja (X) dinyatakan valid.

Pada Tabel 4.5 di bawah ini dapat kita lihat hasil uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X) yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 26.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,686	8

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26

Dari Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa Cronbach's alpha sebesar 0,686. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) reliabel.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y)

Pada Tabel 3 di bawah ini dapat kita lihat hasil uji validitas Kinerja Perangkat Desa (Y) yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 26.

### Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y)

(n = 33,  $\alpha$  = 5%, maka rtabel = 0,344)

Pertanyaan	rhitung	Rtable	Kesimpulan
Butir 1	0,635	0,344	Valid
Butir 2	0,710	0,344	Valid
Butir 3	0,610	0,344	Valid
Butir 4	0,653	0,344	Valid
Butir 5	0,385	0,344	Valid
Butir 6	0,710	0,344	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26

Dari Tabel 3 di atas dapat kita ketahui bahwa semua rhitung butir pertanyaan yang terdapat dalam variabel Kinerja Perangkat Desa (Y) lebih besar dari rtabel maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang tercakup dalam variabel Kinerja Perangkat Desa (Y) dinyatakan valid.

Pada Tabel 4 di bawah ini dapat kita lihat hasil uji Reliabilitas Kinerja Perangkat Desa (Y) yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 26.

### Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,672	6

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26

Dari Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa cronbach's alpha sebesar 0,672. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Perangkat Desa (Y) reliabel.

### Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y).

#### Tabel 5 Coefficient

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
(Constant)	23,408	4,489	5,214	0,000
Motivasi	0,098	0,132	0,741	0,464

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Pada Tabel di atas, maka persamaan garis regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 23,408 + 0,098X$$

Dengan penjelasan di bawah ini:

- Nilai koefisien regresi bertanda positif menyatakan adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja dan kinerja perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang. Artinya peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang.
- Nilai constant (a) sebesar 23,408 apabila motivasi kerja sama dengan 0 maka nilai kinerja perangkat desa (Y) sebesar 23,408.
- Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,098 menyatakan bahwa jika motivasi kerja naik 1 satuan maka kinerja perangkat desa akan naik sebesar 0,098.

### Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat kita lihat dari nilai t hitung (0,741) < t tabel (1,69552), maka H0 (Hipotesis Nol) diterima dan H1 (Hipotesis Alternatif) ditolak, maka dapat disimpulkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang.

### Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

R Square untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, nilai R square berfungsi untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y.

Pada Tabel 6 di bawah ini merupakan nilai R Square.

**Tabel 6 Model Summary**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. The error in the Estimate
1	.132 <sup>a</sup>	0,017	-0,014	1,872
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: *Pengolahan Data SPSS Versi 26*

Berdasarkan Tabel 6 di atas diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,132. Dari output tersebut diperoleh R Square sebesar 0,017 atau 1,7%. Ini berarti besarnya pengaruh motivasi kerja pada perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang terhadap kinerja sebesar 1,7% dan sisanya 98,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang diperoleh pada penelitian ini, maka dapat disusun kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,098 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan menaikkan kinerja perangkat desa sebesar 0,098 satuan. Begitu sebaliknya setiap penurunan motivasi kerja akan menurunkan kinerja perangkat desa sebesar 0,098 satuan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat kita lihat dari nilai t hitung ( $0,741 < t$  tabel  $1,69552$ ), maka  $H_0$  (Hipotesis Nol) diterima dan  $H_1$  (Hipotesis Alternatif) ditolak, maka dapat disimpulkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang.
3. R Square sebesar 0,017 atau 1,7%. Ini berarti besarnya motivasi kerja pada perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang terhadap kinerja berpengaruh sebesar 1,7% dan sisanya 98,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, peneliti merekomendasikan beberapa hal berikut ini:

1. Bagi Kepala Desa di Kecamatan Sungai Ambawang agar tetap meningkatkan motivasi kerja kepada perangkat desa. Dari hasil kuesioner motivasi kerja didominasi oleh jawaban setuju yang artinya baik. Sehingga kepala desa dapat meningkatkan motivasi kerja lebih dari baik atau dengan sangat baik. Kepala Desa agar memperhatikan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang, sehingga dapat diketahui variabel-variabel apa saja yang sangat mempengaruhi kinerja perangkat desa.
2. Bagi perangkat desa agar semakin meningkatkan motivasi kerja karena perangkat desa merupakan ujung tombak bagi pelayanan kepada masyarakat yang tertib, efisien dan bersinergi.
3. Dari hasil kuesioner penilaian kinerja perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang didominasi oleh jawaban setuju yang artinya baik. Sehingga kepala desa dan perangkat desa dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik atau sangat baik.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah pengaruh variabel lain untuk dapat meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang, ini bermanfaat sebagai pembandingan terhadap variabel lain yang akan diteliti sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian. Bandung Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: Rineka Cipta..

- Bernadim & Russel. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Febriningrum, D. A., Sulistiyowati, L. N., & Ahmad, H. (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madiun (Studi Kasus di 12 Desa Kabupaten Madiun). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akutansi (SIMBA) E-ISSN: 2686 – 1771 Oktober 2021. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun. Indonesia*.
- Ghozali, H. I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi ke 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, U. (2005). *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Hamalik, O. (2004). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, H. E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPF.
- Moekijat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja Edisi Revisi*. Bandung: CV Pioner Jaya.
- Pemerintahan Desa di Kecamatan Sungai Ambawang. (2021). Laporan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya Tahun 2021.
- Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya No. 2 Tahun 2019 Tentang Pengantian Kepala Desa.
- Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Rahmanto, E. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. *Jurnal KINDAI Vol 16 No. 2 (2020) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banjarmasin. Indonesia*.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1 Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sardiman, A. M. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2011). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal (EEAJ) 7 (2) (2018) Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia*.
- Wijaya, W. S. & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *Jurnal of Economics and Banking Vol. 3 No. 2 Oktober 2021. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng Semarang, Indonesia*.
- Winarni & Rahmaningtyas, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Economic Education Analysis Journal 9 (1) (2020) 29 Februari 2020. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Indonesia*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1 Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sardiman, A. M. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal (EEAJ) 7 (2) (2018) Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia*.
- Wijaya, W. S. & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *Jurnal of Economics and Banking Vol. 3 No. 2 Oktober 2021. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng Semarang, Indonesia*.
- Winarni & Rahmaningtyas, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Economic Education Analysis Journal 9 (1) (2020) 29 Februari 2020. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Indonesia*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.