

## PENGARUH MOTIVASI DALAM PENINGKATAN KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DI KANTOR DESA HILIDANAYAO

### *THE INFLUENCE OF MOTIVATION IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF VILLAGE GOVERNMENT OFFICIALS AT THE HILIDANAYAO OFFICE*

Sukahati Buulolo<sup>1</sup>, Kariamansinaga<sup>2</sup>, Junaidi<sup>3</sup>

1) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa Medan

2) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa Medan

Email : [sukahatibuulolo87@gmail.com](mailto:sukahatibuulolo87@gmail.com)<sup>1</sup>, [kariamansinaga@dharmawangsa.ac.id](mailto:kariamansinaga@dharmawangsa.ac.id)<sup>2</sup>,  
[junaidi@dharmawangsa.ac.id](mailto:junaidi@dharmawangsa.ac.id)<sup>3</sup>

#### ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi dalam peningkatan kinerja aparatur pemerintah Desa di Kantor Desa Hilidanayao, Kecamatan Susua Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Variabel bebas (X) Tingkat Motivasi dan Variabel terikat (Y) Tingkat kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dalam peningkatan kinerja aparatur pemerintah Desa di Kantor Desa Hilidanayao. Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Hilidanayao yang beralamat di Jalan Hilidanayao, kecamatan Susua, Kabupaten Nias Selatan, Provinsi Sumatra Utara. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh aparat desa di kantor Desa Hilidanayao yang berjumlah 12 orang aparat. Jadi yang menjadi sampel penelitian ini adalah 12 orang aparat desa, karena apabila populasi kurang dari 30 aparat maka penulis tidak dapat mengambil sampel, oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan penelitian populasi (sampel jenuh). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan interview (wawancara), questioner (angket), dan observasi. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi produk momen dan uji signifikan. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh motivasi dalam peningkatan kinerja aparatur Desa di Desa Hilidanayao maka dilakukan uji hipotesis terhadap  $r$  dengan menentukan taraf nyata  $\alpha=5\%$ . Menentukan uji  $r$  tabel  $n=12$ . Hasil dari penelitian ini adalah tingkat motivasi di Desa Hilidanayao memiliki pengaruh yang tinggi terhadap peningkatan kinerja Aparatur Desa di Kantor Desa Hilidanayao. Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat motivasi dalam peningkatan kinerja Aparatur Desa di Kantor Desa Hilidanayao di Kategorikan dengan kuat atau baik.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja, Kepala Desa, Aparatur Desa, dan Masyarakat Desa Hilidanayao.

#### ABSTRACT

*This study discusses the influence of motivation in improving the performance of village government officials at the Hilidanayao Village Office, Sususa District, South Nias Regency. This Study consists of two variables, namely the independent variable (X) Motivation Level and the dependent variable (Y) Performance Level. The purpose of the his study was the determine how much influence motivation has in improving the performance of village government officials at the Hilidanayao Village Office. This Study was conducted at the Hilidanayao Village Office located a Jl. Hilidanayao. The population off this study was all village officials at the Hilidanayao village office, totaling 12 officials. So the sample of this study was 12 village officials, because this of population research (study sample). Yhe metod used in this study is the Quantitative method. Date collection thechiques in this study were*

*by interview, questionnaire, and observation. The data analysis technique used the significance of the influence of motivation in improving the performance the village officials in Hilidanayao Village, a Hipotensiss test was conducted on  $r$  by determining the real level of -5% determining the  $r$  test table  $n-12$ . The results of this study are that the level of motivation in Hilidanayao Village Has a high influence on improving the performance of Village office the conclusion of this study is that the level of motivation in improving the performance of Village apparatus at the Hilidanayao Village office is categorized as strong or good.*

**Keywords:** *Motivation, performance, Village Head, Village officials, and Hilidanayao Village Community*

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam rangka mewujudkan pemerintah desa yang baik serta untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat di perlukan pelayanan publik yang dapat memenuhi kebutuhan dasar dan kepuasan masyarakat. Peran serta dari apatur pemerintah desa sangatlah penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang baik. Salah satu tantangan besar yang dialami oleh pemerintah desa dalam meningkatkan taraf pelayanan publik adalah bagaimana meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa. Kualitas pelayanan publik di desa tidak lepas dari bagaimana kinerja aparatur pemerintah desa.

Pemerintah desa harus dapat mengelola sumber daya yang diperoleh semaksimal mungkin agar dapat mewujudkan pelayanan publik yang cepat dan dapat memenuhi kebutuhan dasar masyarakat. Sumber daya yang diperoleh pemerintah desa diantaranya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan pelayanan publik dalam pemerintahan, sumber daya manusia yang ada di pemerintah desa salah satunya adalah pegawai atau aparatu pemerintah desa.

Aparatur pemerintah daerah yang dapat di atur dan di pimpin dengan baik dan benar oleh pemimpin daerah maka dapat memberikan kemudahan dalam mencapai visi dan misi pemerintah daerah. Namun sebaliknya, apabila pemerintah daerah tidak dapat memimpin dan mengarahkan pegawai pemerintah daerah dengan baik dan benar, maka dapat mengakibatkan kinerja aparatur daerah tidak maksimal dan optimal.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan pemerintah desa, dimana sumber daya manusia mempunyai peran sebagai roda atau pelaksana dalam menjalankan tugas pemerintah daerah, artinya tingkat kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar menjadi pusat perhatian pemimpin pemerintah desa, jadi pemimpin pemerintah desa harus dapat meningkatkan kinerja atau kemampuan dan kompetensi aparat yang ada di pemerintah desa agar dapat mewujudkan pelayanan publik yang dapat memenuhi kebutuhan dasar masyarakat.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi berkaitan dengan perilaku manusia dan merupakan hal yang sangat penting dalam kepemimpinan, motivasi juga sering diartikan sebagai dukungan atau dorongan yang diberikan atasan kepada setiap individu atau bawahannya, agar mau menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, penuh semangat, rela, dan bertanggung jawab serta setia untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2011:32), mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatanyang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah di tentukan oleh instansi sebelumnya

Menurut Hasibuan (2020:95) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasidengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Abraham dalam Mangkunegara (2013:93) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas , dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

### **2. Tujuan Motivasi**

Ada beberapa tujuan motivasi menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

- a. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- j. meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### 3. Asas-Asas Motivasi

#### a. Asas mengikut sertakan

Asas mengikut sertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka yang mengajukan ide-ide dalam proses pengambilan keputusan.

#### b. Asas komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai

#### c. Asas pengakuan

Asas pengakuan yang dimaksud adalah memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang telah di capainya.

#### d. Asas wewenang yang didelegasikan

Yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

#### e. Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

### 4. E-Parking (Electronic Parking)

Secara umum motivasi dipengaruhi 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari pegawai.

#### a. Faktor internal

Faktor internal dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### 1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan keinginan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya, misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh hal itu, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memproleh kompensasi yang memadai

- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai
  - Dan kondisi kerja yang nyaman dan aman
2. Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melaksanakan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Seseorang mau bekerja sebab adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, seseorang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu juga ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik dan kehormatan yang ingin dimiliki harus diperankan sendiri, **sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan tidak mau melakukan sesuatu yang dapat mewujudkan keinginannya.**
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat dicapai apabila hal-hal yang berikut ini dimiliki:
- Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - Perusahaan tempat seseorang bekerja dihargai oleh masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa
- Keinginan untuk bekerja akan mendorong seseorang untuk bekerja. Sering kali kita jumpai dalam kehidupan ini seseorang melakukan cara-cara yang tidak baik atau tidak terpuji hanya untuk memperoleh kekuasaan. Namun ada juga orang yang memenuhi keinginannya untuk berkuasa dengan cara yang positif yaitu dengan cara bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab hingga dapat menunjukkan kelebihan yang dia peroleh yang tidak di peroleh orang lain dan mendapatkan kepercayaan dari atasan atau masyarakat, sehingga dia ditunjuk sebagai seseorang yang menjadi pemimpin atau seseorang yang berkuasa

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga sangat mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, faktor-faktor eksternal itu sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh sarana prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas dapat memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun sebaliknya, apa bila lingkungan pekerjaan tidak dapat memberikan rasa aman dan nyaman maka menimbulkan pegawai malas dalam bekerja, cepat kelelahan dan kreativitasnya menurun. Oleh karena itu pemimpin perlu memperhatikan lingkungan instansi untuk dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada bawahan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai menjadi motivasi yang memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab

3. Pemimpin Yang Baik

Fungsi pemimpi dalam pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat suatu kesalahan. Dengan demikian hubungan seorang pemimpin dengan bawahan lebih dekat dan komunikasi antara pegawai dan pimpinan terbangun, sehingga pemimpin dapat mengetahui apa yang menjadi keluhan bawahan yang menjadi bahan evaluasi bagi instansi untuk dapat memberikan tempat pekerjaan yang nyaman dan aman sekaligus dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para bawahan. Selain itu keberadaan juga seorang pemimpin berfungsi untuk memberikan motivasi kepada para bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari awal.

4. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang mau bekerja dengan sungguh-sungguh dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk instansi, kalau yang bersangkutan mendapatkan kepastian yang jelas dari instansi baik itu mengenai pendapatan maupun

jabatan, apabila pegawai mendapat kepastian akan adanya kenaikan gaji kedepan dan ada promosi yang dapat mengembangkan karirnya maka pegawai menjadi termotivasi dan tekun serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh instansi.

5. Kedudukan dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan keinginan semua orang, setiap pegawai yang ada di instansi menginginkan jabatan yang tinggi dalam instansi tempat dia bekerja, apa bila hal itu didapatkan oleh pegawai maka dia akan lebih tekun dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas instansi yang telah menjadi tanggung jawabnya.

6. Peraturan yang Fleksibel

Setiap instansi biasanya sudah menetapkan sistem dan prosedur yang harus di patuhi oleh seluruh pegawai, apa bila sistem dan prosedur yang ada dalam instansi berpihak kepada pegawai atau melindungi pegawai dalam melakukan pekerjaan maka hal itu dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

**5. Teori-teori Motivasi**

Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek yaitu teori kepuasan dan teori proses

a. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilakudengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian kepada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan mendukung dan menghintikan perilakunya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan seseorang, maka semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ada pada diri seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

Kebutuhan manusia dapat di klasifikasi ke dalam lima hierarki kebutuhan berikut ini:

1. kebutuhan fisiologis

kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow, kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian yang harus dipenuhi oleh seseorang untuk mempertahankan hidup dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan,

dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena bekerja itu dia mendapat imbalan (uang/materi) yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.

## 2. kebutuhan rasa aman

menurut Maslow setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

Upaya yang dapat dilakukan instansi untuk memenuhi kebutuhan ini dapat melalui:

- Selalu memberikan informasi agar para pegawai dalam bekerja bersifat hati-hati dan waspada
- Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran dan lain sebagainya.
- Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi para pegawai yang bekerja dalam perusahaan
- Memberikan jaminan kepastian pada pekerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK dan adanya jaminan kepastian pembinaan karir.

## 3. Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan sosial yang sering juga disebut dengan sosial needs yang merupakan kebutuhan tingkat tiga menurut Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya bukan diri sendiri. Kebutuhan sosial itu meliputi:

- Kebutuhan untuk disayang, dicintai dan diterima oleh orang lain.
- Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain
- Kebutuhan untuk diikuti sertakan dalam pergaulan
- Kebutuhan untuk berprestasi.

## 4. Kebutuhan pengakuan

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestasi diri di lingkungan. Kian tinggi status dan kedudukan seseorang dalam instansi, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestasi diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini

biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya akan lebih berasa berharga. Simbol-simbol yang dimaksud berupa merek sepatu atau jam tangan, merek mobil, tempat belanja dan sebagainya, namun sesuatu itu wajar apa bila prestasi itu dipadukan dengan tingkat kerja yang baik.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tingkat yang paling tinggi. Dalam memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi dengan kesadaran dan keinginandiri diri sendiri. Dalam hal ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing. Kebutuhan ini mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.
- Kebutuhan ini biasanya sejalan dengan jenjang karir seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

#### b. Teori Motivasi Proses

Teori ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan, teori ini memusatkan perhatian pada bagaimana motivasi terjadi. Teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan memelihara dan mementingkan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pemimpin. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang serta hasil apa yang telah di perolehnya. Jika bekerja baik saat ini, akan diperoleh hasil yang baik hari esok dan hasil hari ini merupakan hasil dari kegiatan hari kemarin. Jadi, hasil yang dicapai seseorang tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan.

### **C. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kuantitatif yakni yang menggambarkan bagaimana pengaruh antara Variabel X (Variabel Dependen), sebagai Variabel bebasnya mempengaruhi dan Variabel Y (Variabel Independen) sebagai variabel terikat. Dimana yang menjadi variabel bebas adalah Tingkat Motivasi, sedangkan Variabel terikat adalah Tingkat Kinerja dengan menggunakan uji korelasi produk momen. Korelasi produk momen adalah alat uji statistik yang digunakan

untuk menguji hipotesis asosiatif (dua hubungan) dua variabel bila ditanya berskala internal dan rasio.

**D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian yang akan dikemukakan maka diperoleh berdasarkan data primer, menyangkut tentang karakteristik responden, tanggapan responden terhadap variabel bebas (X) Motivasi dan variabel terikat (Y) Kinerja Aparatur. Berdasarkan hasil angket yang disebarkan pada responden sesuai 10 (sepuluh) item pertanyaan untuk variabel bebas dan 10 (sepuluh) item pertanyaan untuk variabel terikat dengan jumlah responden 12 (dua belas) orang di peroleh hasil sebagai berikut :

**1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Motivasi**

**Jawaban responden terhadap 10 item angket variabel (X) tingkat motivasi pada kantor Desa Hilidanayao**

No. Resp	Nilai responden menurut nomor pertanyaan										Jlh Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	5	3	1	1	5	5	4	35
2	5	5	5	4	4	1	1	4	5	5	39
3	5	5	5	4	5	1	1	5	5	4	40
4	4	5	4	4	5	1	1	5	5	5	39
5	5	5	5	4	4	1	1	5	4	4	38
6	5	5	5	4	4	1	1	4	5	4	38
7	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	46
8	4	4	4	4	5	2	2	4	4	5	38
9	5	5	4	3	5	1	1	5	4	5	38
10	3	5	4	4	5	1	1	3	5	2	33
11	5	4	4	5	5	1	1	3	5	3	36
12	2	5	3	4	3	1	1	5	5	4	33
<b>Jlh</b>	52	56	49	50	53	17	16	53	57	50	453
<b>Rerata</b>	4,33	4,66	4,08	4,16	4,41	1,41	1,33	4,41	4,75	4,16	37,75

*Sumber : Hasil Tabulasi Data Variabel Bebas (X), 2025*

**2. Tabulasi Data Jawaban Responden Terhadap 10 Item Pertanyaan Variabel Bebas (X) Tingkat Motivasi pada Kantor Desa Hilidanayao (n-12)**

NO	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jlh Skor	Rata Rata	Kategori
1	Atasan selama ini mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan	7	3	1	1	-	52	4,33	Kuat
2	Atasan memberikan kesempatan kepada bawahan yang memberikan ide-ide dalam proses pengambilan keputusan	8	4	-	-	-	56	4,66	Sangat Kuat
3	Atasan selama ini memberikan informasi secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai	4	5	3	-	-	49	4,08	Kuat
4	Atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mendiskusikan masalah yang terkait dengan pekerjaan.	3	8	1	-	-	50	4,16	Kuat
5	Pemimpin selalu membantu bawahan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.	7	3	2	-	-	53	4,41	Sangat Kuat
6	Pemimpin tidak memberikan tindakan yang tegas kepada bawahan yang tidak taat terhadap aturan yang telah ditetapkan.	1	-	-	1	10	17	1,41	Sangat Rendah
7	Pemimpin mengabaikan bawahan yang sedang kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan.	-	1	-	1	10	16	1,33	Sangat Rendah
8	Atasan memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada	7	3	2	-	-	53	4,41	Sangat Kuat

	bawahan atas prestasi kerja yang telah dicapainya.								
9	Atasan memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk mencoba melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas kinerja bawahan.	9	3	-	-	-	57	4,75	Sangat Kuat
10	Atasan memberikan tindakan yang tegas kepada bawahan yang tidak mengikuti atau melanggar aturan yang berlaku.	5	5	1	1	-	50	4,16	Kuat
Rata-rata								3,77	

*Sumber : Data Angket Jawaban Responden Penelitian, 2025*

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan jawaban responden terhadap 10 item pertanyaan tentang tingkat motivasi adalah :

1. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Atasan selama ini mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan, jawaban responden terpusat pada skor 5 (Sangat Setuju), yaitu sebanyak 7 orang responden, skor 4 (Setuju) sebanyak 3 orang, skor 3 (Kurang Setuju) sebanyak 1 orang dan skor 2 (Tidak Setuju) sebanyak 1 orang. Skor rata-rata sebesar 4,33 angka ini tergolong kategori kuat.
2. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Atasan memberikan kesempatan kepada bawahan yang memberikan ide-ide dalam proses pengambilan keputusan, jawaban responden terpusat pada skor 5 (Sangat Setuju), yaitu sebanyak 8 orang responden, skor 4 (Setuju) sebanyak 4 orang, dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 4,66 angka ini tergolong kategori sangat kuat.
3. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Atasan selama ini memberikan informasi secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, jawaban responden terpusat pada skor 4 (Setuju), yaitu sebanyak 5 orang responden, skor 5 (Sangat Setuju) sebanyak 4 orang, dan skor 3 (Kurang Setuju) sebanyak 3 orang dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 4,08 angka ini tergolong kuat.
4. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mendiskusikan masalah yang terkait dengan pekerjaan. jawaban responden terpusat pada skor 4 (Setuju), yaitu sebanyak 8 orang responden, skor 5 (Sangat Setuju) sebanyak 3 orang, dan skor 3 (Kurang Setuju) sebanyak 1 orang dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 4,16 angka ini tergolong kuat

5. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Pemimpin selalu membantu bawahan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, jawaban responden terpusat pada skor 5 (sangat setuju), yaitu sebanyak 7 orang responden, skor 4 (Setuju) sebanyak 3 dan skor 3 (Kurang Setuju) 1 orang, dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 4,41 angka ini tergolong kategori sangat kuat.

6. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Pemimpin tidak memberikan tindakan yang tegas kepada bawahan yang tidak taat terhadap aturan yang telah ditetapkan, jawaban responden terpusat pada skor 1 (Sangat Tidak Setuju), yaitu sebanyak 10 orang responden, skor 2 (Tidak Setuju) sebanyak 1 orang, dan skor 5 (Sangat Setuju) sebanyak 1 orang dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 1,41 angka ini tergolong sangat rendah.

7. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Pemimpin mengabaikan bawahan yang sedang kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. jawaban responden terpusat pada skor 1 (Sangat Tidak Setuju), yaitu sebanyak 10 orang responden, skor 2 (Tidak Setuju) sebanyak 1 orang, dan skor 4 (Setuju) sebanyak 1 orang dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 1,33 angka ini tergolong sangat rendah.

8. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Atasan memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang telah dicapainya. jawaban responden terpusat pada skor 5 (Sangat Setuju), yaitu sebanyak 7 orang responden, skor 4 (Setuju) sebanyak 3 orang, dan skor 3 (Kurang Setuju) sebanyak 2 orang dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 4,41 angka ini tergolong sangat kuat.

9. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Atasan memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk mencoba melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas kinerja bawahan. jawaban responden terpusat pada skor 5 (Sangat Setuju), yaitu sebanyak 9 orang responden, skor 4 (Setuju) sebanyak 3 orang, dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 4,66 angka ini tergolong kategori sangat kuat.

10. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Atasan memberikan tindakan yang tegas kepada bawahan yang tidak mengikuti atau melanggar aturan yang berlaku, jawaban responden terpusat pada skor 5 (Sangat Setuju) dan skor 4 (Setuju) yaitu 5 responden untuk skor 5 dan 5 responden untuk skor 4, sedangkan skor 3 (Kurang Setuju) yaitu sebanyak 1 orang responden, skor 2 (Tidak Setuju) sebanyak 1 orang, dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 4,16 angka ini tergolong kategori kuat.

### 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Tingkat Kinerja

No Resp	Nilai responden menurut nomor pertanyaan										Jlh Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	40
2	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	41
3	5	5	5	4	4	1	1	4	4	5	38
4	5	5	5	5	4	1	1	4	5	5	40
5	4	4	4	5	5	1	1	4	5	5	38
6	5	5	5	4	4	1	1	4	4	5	38
7	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	42
8	4	3	5	5	3	5	4	4	3	5	41
9	5	4	3	4	5	4	4	5	3	3	40
10	5	5	4	2	4	3	4	3	5	5	40
11	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	41
12	2	4	3	5	1	5	4	4	5	4	37
Jlh	54	52	49	49	45	35	36	48	53	55	476
<b>Rerata</b>	4,5	4,33	4,08	4,08	3,75	2,91	3	4	4,41	4,58	39,66

Sumber : Hasil Tabulasi Data Variabel terikat (Y), 2025

### 4. Tabulasi Data Jawaban Responden Terhadap 10 Item Pertanyaan Variabel Terikat (Y) Tingkat Kinerja pada Kantor Desa Hilidanayao (n-12)

No	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jlh Skor	Rata Rata	Kategori
1	Pekerjaan yang dilakukan pemimpin dan aparat dilakukan sesuai dengan target yang ditentukan.	8	3	-	-	1	54	4,5	Sangat Kuat
2	Pemimpin dan aparat mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat.	5	6	1	-	-	52	4,33	Kuat
3	Pemimpin dan aparat selalu mengerjakan pekerjaan dengan	5	3	4	-	-	49	4,08	Kuat

	tepat waktu sesuai waktu yang telah ditentukan.								
4	Aparatur Desa selalu bertanggung jawab dan memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan.	5	4	2	1	-	49	4,08	Kuat
5	Aparatur Desa tidak pernah mangkir kerja dan tidak pernah membolos saat jam kerja.	3	6	1	1	1	45	3,75	Kuat
6	Aparatur Desa bekerja secara giat dan rajin dalam mengerjakan tugas-tugasnya di kantor.	2	3	3	-	4	35	2,91	Sedang
7	Aparatur Desa menjalankan peraturan dan tata tertib yang berlaku.	1	6	1	4	-	36	3	Sedang
8	Aparatur Desa selalu hadir dan tidak sering absen.	2	8	2	-	-	48	4	Kuat
9	Pemimpin dan aparatur Desa saling membantu dalam mengerjakan pekerjaan.	7	3	2	-	-	53	4,41	Sangat Kuat
10	Aparatur Desa bekerja dibidang yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan sarta pengetahuan yang diperoleh aparat.	8	3	1	-	-	55	4,58	Sangat Kuat
	Rata-rata							3,96	

Sumber : Angket penelitian, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan jawaban responden terhadap 10 item pertanyaan tentang Tingkat Kinerja Aparatur Desa di Kantor Desa Hilidanayao adalah sebagai berikut :

1. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Pekerjaan yang dilakukan pemimpin dan aparat dilakukan sesuai dengan target yang ditentukan, jawaban responden terpusat pada skor 5 (Sangat

Setuju), yaitu sebanyak 8 orang responden, skor 4 (Setuju) sebanyak 3 orang. Skor rata-rata sebesar 4,5 angka ini tergolong kategori sangat kuat.

2. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Pemimpin dan aparat mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat, jawaban responden terpusat pada skor 4 (Setuju), yaitu sebanyak 6 orang responden, skor 5 (Sangat Setuju) sebanyak 5 orang dan skor 3 (Kurang Setuju) sebanyak 1 orang, dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 4,33 angka ini tergolong kategori sangat kuat.

3. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Pemimpin dan aparat selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditentukan, jawaban responden terpusat pada skor 5 (Sangat Setuju), yaitu sebanyak 5 orang responden, skor 4 (Setuju) sebanyak 3 orang, dan skor 3 (Kurang Setuju) sebanyak 4 orang dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 4,08 angka ini tergolong kuat.

4. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Aparatur Desa selalu bertanggung jawab dan memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan jawaban responden terpusat pada skor 5 (Sangat Setuju), yaitu sebanyak 5 orang responden, skor 4 (Setuju) sebanyak 4 orang, skor 3 (Kurang Setuju) sebanyak 2 orang dan skor 2 (Tidak Setuju) sebanyak 1 orang dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 4,08 angka ini tergolong kuat

5. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Aparatur Desa tidak pernah mangkir kerja dan tidak pernah membolos saat jam kerja, jawaban responden terpusat pada skor 4 (Setuju), yaitu sebanyak 6 orang responden, skor 5 (Sangat Setuju) sebanyak 3 orang, skor 3 (Kurang Setuju) 1 orang, skor 2 (Tidak Setuju) 1 orang dan skor 1 (Sangat Tidak Setuju) 1 orang dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 3,75 angka ini tergolong kategori kuat.

6. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Aparatur Desa bekerja secara giat dan rajin dalam mengerjakan tugas-tugasnya di kantor, jawaban responden terpusat pada skor 1 (Sangat Tidak Setuju), yaitu sebanyak 4 orang responden, skor 3 (Kurang Setuju) sebanyak 3 orang, skor 5 (Sangat Setuju) sebanyak 2 orang dan skor 4 (Setuju) sebanyak 3 orang dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 2,91 angka ini tergolong sangat rendah.

7. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Aparatur Desa menjalankan peraturan dan tata tertib yang berlaku, jawaban responden terpusat pada skor 4 (Setuju), yaitu sebanyak 6 orang responden, skor 2 (Tidak Setuju) sebanyak 4 orang, skor 5 (Sangat Setuju) sebanyak 1 orang dan skor 3 (Kurang Setuju) sebanyak 1 orang responden dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 3 angka ini tergolong sangat rendah.

8. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Aparatur Desa selalu hadir dan tidak sering absen. jawaban responden pada skor 5 (Sangat Setuju), yaitu sebanyak 2 orang responden, skor 4 (Setuju)

sebanyak 8 orang, dan skor 3 (Kurang Setuju) sebanyak 2 orang dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 4,48 angka ini tergolong sangat kuat.

9. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Pemimpin dan aparatur Desa saling membantu dalam mengerjakan pekerjaan, jawaban responden terpusat pada skor 5 (Sangat Setuju), yaitu sebanyak 7 orang responden, skor 4 (Setuju) sebanyak 3 orang dan skor 3 (Tidak Setuju) sebanyak 2 orang, dari seluruh responden. Skor rata-rata sebesar 4,41 angka ini tergolong kategori kuat.

10. Pada Kantor Desa Hilidanayo, Aparatur Desa bekerja dibidang yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan sarta pengetahuan yang diperoleh aparat, jawaban responden terpusat pada skor 5 (Sangat Setuju) yaitu sebanyak 8 orang responden dan skor 4 (Setuju) yaitu 3 orang responden dan untuk skor 3 (Kurang Setuju) yaitu sebanyak 1 orang responden. Skor rata-rata sebesar 4,58 angka ini tergolong kategori sangat kuat.

**5. Analisa Korelasi dan Uji Hipotesa**

Untuk mrngrtahui pengaruh motivasi dalam peningkatan kinerja aparatur desa pada Kantor Desa Hilidanayao dilakukan analisa bertujuan untuk dapat mencari perhitungan rumus Koefisien Korelasi Product Moment sebagai berikut:

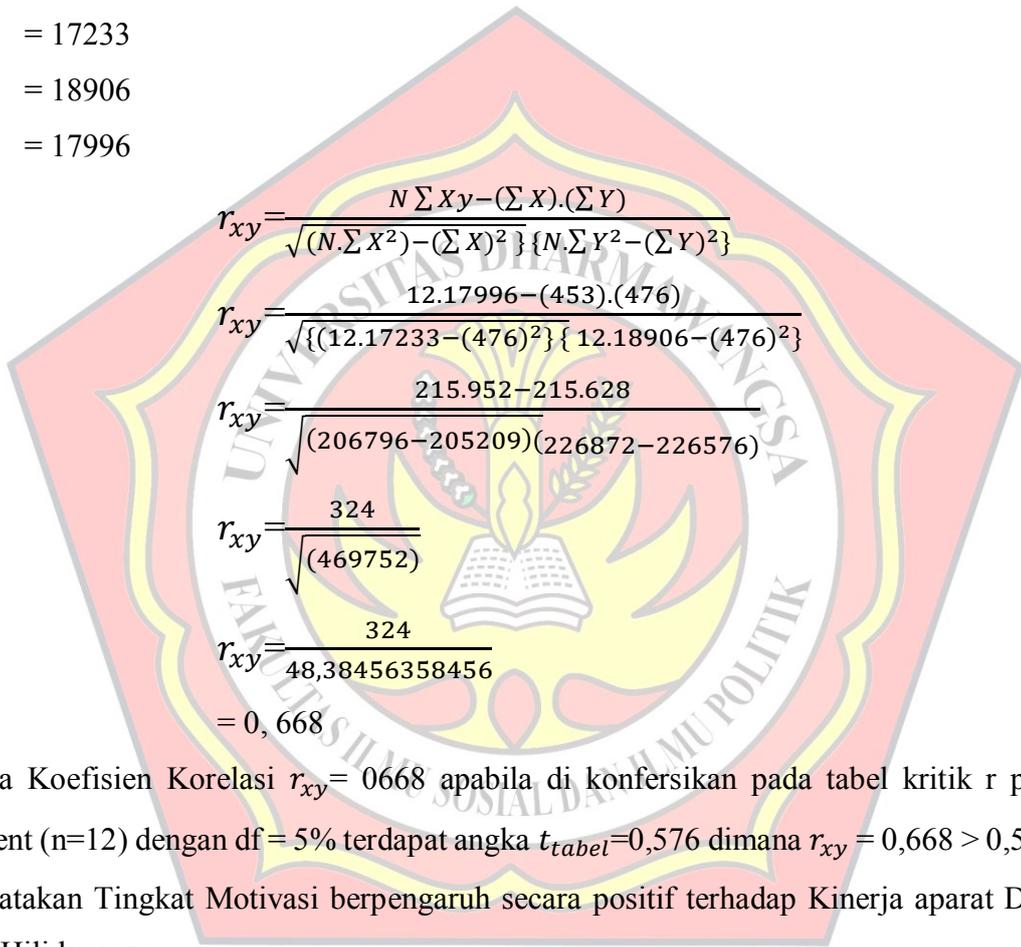
Z	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	35	40	1225	1600	1400
2	39	41	1521	1681	1599
3	40	38	1600	1444	1520
4	39	40	1521	1600	1560
5	38	38	1444	1444	1444
6	38	38	1444	1444	1444
7	46	42	2116	1764	1932
8	38	41	1444	1681	1558
9	38	40	1444	1600	1520
10	33	40	1089	1600	1320
11	36	41	1296	1681	1476
12	33	37	1089	1369	1221
Jumlah	453	476	17233	18908	17996

*Sumber : Hasil analisis antara variabel X dan Y 2025*

Dari hasil perhitungan tabel diatas, maka selanjutnya hasil tersebut disajikan untuk mendapatkan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) Tingkat Motivasi terhadap variabel terikat (Y) Tingkat Kinerja yang diajukan dengan menggunakan rumus korelasi Product moment oleh Karl Person.

**6. Korelasi Product Moment**

- N = 12
- $\sum X = 453$
- $\sum Y = 476$
- $\sum X^2 = 17233$
- $\sum Y^2 = 18906$
- $\sum XY = 17996$



$$r_{xy} = \frac{N \sum Xy - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

$$r_{xy} = \frac{12 \cdot 17996 - (453) \cdot (476)}{\sqrt{\{(12 \cdot 17233) - (453)^2\} \{12 \cdot 18906 - (476)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{215.952 - 215.628}{\sqrt{(206796 - 205209)(226872 - 226576)}}$$

$$r_{xy} = \frac{324}{\sqrt{(469752)}}$$

$$r_{xy} = \frac{324}{48,38456358456}$$

$$= 0,668$$

Angka Koefisien Korelasi  $r_{xy} = 0668$  apabila di konfersikan pada tabel kritik r product moment (n=12) dengan df = 5% terdapat angka  $t_{tabel} = 0,576$  dimana  $r_{xy} = 0,668 > 0,576$  ini menyatakan Tingkat Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja aparat Desa di Desa Hilidanayao.

**7. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi**

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi dalam peningkatan kinerja apatur desa di Desa Hilidanayao digunakan Uji t sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2016:184) sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{r(n-1)}}{1-r^2}$$

$$t = \frac{\sqrt{0,668(10-1)}}{1-0,668^2}$$

$$t = \frac{\sqrt{0,668(9)}}{1-0,446224}$$

$$t = \frac{\sqrt{9,012}}{0,553776}$$

$$t = \sqrt{16,273}$$

$$t = 4,03$$

berdasarkan perhitungan uji t sebagaimana terlihat diatas dapat diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,03$  apa bila dibandingkan dengan nilai kritik yang terdapat pada  $t_{tabel}$  dengan  $df = 5\%$  pada  $(n-1)$  terdapat angka sebesar 0,576, dimana  $4,03 > 0,576$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya hasilnya signifikan dengan demikian yang diajukan  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima artinya Tingkat Motivasi memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap Kinerja aparat Desa di Kantor Desa Hilidanayao.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dalam bab sebelumnya, maka adapun yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian, diketahui rata-rata jawaban 12 responden untuk Variabel bebas (X) Tingkat motivasi adalah 3,77 tergolong kuat. Artinya tingkat motivasi dalam peningkatan kinerja aparat Desa di Desa Hilidanayao di kategorikan dengan klasifikasi kuat atau baik.
2. Hasil penelitian, diketahui rata-rata jawaban 12 responden untuk Variabel terikat (Y) Tingkat Kinerja adalah 3,96 tergolong kuat. Artinya tingkat motivasi dalam peningkatan kinerja aparat Desa di Desa Hilidanayao di kategorikan dengan klasifikasi kuat atau baik.
3. Dari perhitungan angka koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,668$  apabila dikonsultasikan pada tabel kritik r produk momen  $(n = 12)$  dengan  $df = 5\%$  terdapat angka  $t_{tabel} = 0,576$  dimana  $r_{xy} = 0,668 > 0,576$  ini menyatakan Tingkat motivasi berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja aparat Desa di Desa Hilidanayao.
4. Dari perhitungan uji t sebagaimana terlihat di bab IV dapat diperoleh hasil yang signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima. Yang dimaksud dalam hal ini adalah terdapat adanya pengaruh yang signifikan variabel X (Tingkat Motivasi) terhadap Variabel Y (Tingkat Kinerja) di Kantor Desa Hilidanayao

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Sahya, 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia, 2015.
- Agustini, Fauzia 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan Edisi Pertama*. Medan : Penerbit Madenatera.
- Arikunto, S, 2010, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (edisi revisi)* Rineka Cipta, Jakarta.
- Dwiyanto, Agus, 1995, *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Makalah Seminar Organisasi Sektor Publik dan Persiapannya, Jurusan Administrasi Negara Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Dwiyanto, Agus, 2006. *Mewujudkan GoodGovernance Melalui Pelayanan Publik*, Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada Unifersity Press.
- Hasibua, Malayu, 2007, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Asri.
- Manullang, 2004, *Pengantar Ekonomi Perusahaan Edisi Revisi Cetakan ke-17*. Penerbit Liberty.
- Hasibuan, Malayu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi, Aksara, Jakarta.
- Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Saldi, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Putaka Setia, Bandung.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Wibowo, 2016, *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi 2, cetakan ke-4*, Penerbit Raja Grafindo Perada, Jakarta.
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta : Prenada Media Group, Cetakan ke-1.