

ANALISIS MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT KERJA DESA PADA DESA BENGGAU LU KEC. KAROSSA KAB. MAMUJU TENGAH PROV. SULAWESI BARAT

Aribean A¹, Andi Syarifuddin², Iqbal³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP^{1,2,3}

aribeana@gmail.com¹, andisyarifuddin67@gmail.com², iqblar317@gmail.com³

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work motivation, job satisfaction and organizational culture on village work in the Beggaulu Village Office in Karossa District, Mamuju, West Sulawesi Province and analyze the most dominant factor affecting the performance of village officials. The respondent in this research was the village work apparatus in the village office of Beggaulu, Karossa district, Mamuju, West Sulawesi Province. The sampel of this research was done by proportional stratified random sampling as many as 78 people from a population of 83 people. Data were analyzed by using multiple regression analysis and the classic assumption test. The results of this research showed that work motivation, job satisfaction, and organizational culture have a significant influence on the performance of village work and the most dominant factor influencing the performance of village work was work motivation.

Keywords: *word motivation, job satisfaction, and organizational culture of village work tools.*

PENDAHULUAN

Pemanfaatan sumber daya manusia, organisasi pemerintah maupun organisasi swasta sangat membutuhkan keberadaannya. Untuk mengetahui pencapaian tujuan pada organisasi serta eektivitas kerja suatu organisasi diperlukan pemberian penilaian kinerja terhadap perangkat kerja yang ada didalamnya. Motivasi kerja, kepuasan kerja serta budaya organisasi adalah merupakan factor yang sangat berpengaruh dalam hal meningkatkan kinerja perangkat kerja pada setiap. organisasi.

Merupakan suatu permasalahan yang penting ketika pemimpin dalam suatu organisasi tidak mengetahui bagaimana memberikan motovasi kepada setiap perangkat kerjanya secara baik dan mendetail agar bisa bekerja dengan baik. Dengan ini ketika pemimpin dihadapkan dengan suatu permasalahan, pemimpin harus melakukan kegiatan dalam hal menciptakan suatu situasi agar anggotanya dapat merasakan kepuasan, merasa mendapatkan motivasi dan ikhlas bekerja berdasarkan keinginan dan terdorong untuk berprestasi yang tinggi.

Untuk menumbuhkembangkan sebuah organisasi dalam pencapaian kinerja pada perangkat kerja hal yang mendasar yang perlu dikembangkan ialah bagaimana pemimpin menciptakan motivasi itu sendiri sebagai landasan pendorong perangkat kerja untuk bekerja. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pada perangkat kerja agar jiwa perangkat kerja senantiasa terdorong dalam pekerjaan yang diembannya masing-masing, antara lain pimpinan harus memberikan ucapan selamat secara pribadi kepada pekerjanya yang senantiasa melakukan pekerjaan pada organisasinya dengan baik, memberikan perhatian secara pribadi kepada pekerjanya, atas hasil kerjanya pimpinan harus memberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya, memberikan arahan yang mendetail dari apa pekerjaan yang harus dikerjakannya serta melibatkan pekerja dalam setiap pengambilan keputusan yang mengakibatkan pengaruh pada pekerjaan mereka.

Diluar daripada motivasi kerja, hal yang lain dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perangkat kerja adalah kepuasan kerja. Pengungkapan ekspresi seseorang dalam

keadaan emosional yang positif ataupun pengungkapan ekspresi secara menyenangkan dari hasil penilaian sebuah pekerjaan atau dari pengalaman kerjanya. Segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan pekerjaan perangkat kerja hal yang sering tampak ialah sikap positif terhadap pekerjaannya. Dilihat dari sisi perangkat kerja setiap organisasi pasti berbeda-beda tingkat kepuasannya dengan keinginan yang ada pada dirinya. Berbagai macam model pekerjaan sesuai seperti yang diinginkan organisasi/lembaga dan model-model dari setiap individu, atas dasar itu maka akan semakin tinggi cenderung tingkat kepuasan kerjanya. Dari penilaian kepuasan dalam bekerja perangkat kerja akan terpengaruh serta mengakibatkan menaikkan progress terhadap absen dan turnover serta tingkat kelembapan perangkat kerja itu sendiri.

Kepuasan kerja akan meningkat bila perangkat kerja merasa puas terhadap beberapa indikator antara lain mereka menikmati seluruh pekerjaan yang ditugaskan, puas dengan gaji yang diterima dari hasil pekerjaan yang di kerjakannya, puas dengan keleluasaan untuk mengerjakan pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan yang diinginkan dalam menjalankan pekerjaan, puas dengan beragam aktivitas yang ditawarkan pekerjaan serta puas dengan kabar yang didengarkan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sifat positif akan lebih nampak dari perangkat kerja di segi apapun segala sesuatu pekerjaannya yang di lakukan dan dihadapi di lingkungan organisasinya. Sikap perangkat kerja pasti mempunyai level prasaan puas yang tidak sama atau beda-beda sesuai dengan nilai level yang ada di dirinya.

Disisi lain sudah tidak lumrah dari system dan sebagai pegangan nilai yang diterapkan anggota perangkat kerja organisasi adalah Budaya yang tertanam pada organisasi itu sendiri, nilai yang tertanam pada budaya organisasi akan menjadi pembeda pada antar organisasi lainnya yang menjadikan kebiasaan dalam aturan main dalam berorganisasi, dari sertiap tindakan dan perilaku perangkat kerja organisasi yang dapat diterima atau tidak pada organisasi tergantung pada nilai budaya organisasi yang ditanam serta diberlakukan didalamnya. Kekompakan dalam antar anggota organisasi dihasilkan dari budaya organisasi itu sendiri, segenap anggota

organisasi pasti akan dapat dengan sendirinya memahami pesan atau makna kandungan didalam sebuah budaya organisasi, dalam peningkatan komitmen pada perangkat kerja organisasi dan meningkatkan konsistensi pada suatu organisasi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi itu sendiri dan juga pasti termasuk didalamnya produktivitas serta kinerja dari perangkat kerjanya.

Menurut konsep sistem berorganisasi perangkat kerja dituntut untuk bekerja sama, saling mengaitkan, tidak mau melepaskan diri dengan perangkat rekan kerjanya yang lain dalam organisasi itu, itulah sysem organisasi yang ideal, karna aktivitas atau pekerjaan merupakan suatu kolektivitas. Dalam setiap melaksanakan aktivitas atau berkegiatan dalam organisasi sangat diperlukan menciptakan keserasian dan menciptakankeharmonisan jika belum ada maka pimpinan harus menciptakannya. Agar kenapa supaya tidak gampang terpancing konflik didalamnnya yang ada adalah rukun kompak sehingga menciptakan suasana/iklim yang sejuk atau kondusif. Jika terjadinya iklim yang kondusif maka yang muncul adalah dorongan supaya bekerja dengan optimal serta menghasilkan apa yang ingin kita capai dalam sebuah organisasi itu dapat kita capai dengan efesiensi dan efektivitas yang begitu sangat tinggi.

Faktor yang sangat berperan menurut penulis dalam meningkatkan kinerja perangkat kerja ialah factor motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Dimana Motivasi adalah sebagai sumber menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu pekerjaannya agar memperoleh hasil yang kita inginkan pada organisasi. Karena sebab itu kita tidak mengherankannya lagi jika perangkat kerja yang kita miliki memiliki motivasi kerja kerja yang tinggi menjadikan acuan/target kerjanya yang tinggi pula. Jika kita menginginkan perangkat kerja kita menghasilkan kinerja yang baik maka yang harus kita lakukan ialah membangkitkan motivasi kerja kepada mereka. Kepuasan kerja juga merupakan cerminan dari perasaan perangkat kerja terhadap pekerjaan yang diberikan. Tampak sikap positif perangkat kerja dapat dilihat dari pekerjaan yang dihadapi dari lingkungan kerjanya. Untuk membentuk iklim yang sehat didalam lingkungan kerja sangat dibutuhkan budaya organisasi yang kuat sehingga menghasilkan membentuk komitmen yang kuat kepada

perangkat kerja yang akan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya agar menunjukkan yang terbaik kepada organisasi melalui kinerjanya. Sedangkan untuk melihat dari hasil kerja dengan secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh oleh seseorang perangkat kerja dalam melaksanakan tugasnya apakah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya adalah dapat dilihat dari kinerjanya.

Kantor Desa Benggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat, adalah merupakan organisasi/instansi pemerintahan daerah yang kegiatan utamanya ialah memberikan pelayanan kepada masyarakat yang ada pada wilayah administrasinya. Dari pelaksanaan kegiatan di kantor Desa Benggaulu diperhadapkan juga dari masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia antara lain motivasi kerja, dan kepuasan kerja serta budaya organisasi sehingga menghasilkan kurang maksimalnya perangkat kerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayanan masyarakat yang baik yang terjadi di Desa Benggaulu.

Rumusan masalah dalam penelitian adalah: 1) Apakah Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja serta Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat kerja Desa pada kantor Desa Benggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat; 2) Di antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja serta Budaya Organisasi variabel manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja perangkat kerja Desa pada Kantor Desa Benggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Bertujuan mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja perangkat kerja Desa pada kantor Desa Benggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat; 2) Bertujuan mengkaji variabel yang sangat dominan pengaruhnya terhadap kinerja perangkat kerja Desa pada kantor Desa Benggaulu, Kec. Karossa, Kab. Mamuju Tengah Prov. Sul-Bar.

TINJAUAN LITERATUR

Hasibuan (2014), untuk menciptakan kegairahan seseorang untuk mau bekerja sama

yang diperlukan adalah Memotivasi seseorang tersebut, untuk mencapai kepuasan diperlukan system bekerja yang efektif dan berintegrasi dengan segala upaya. Untuk menggerakkan bawahan memotivasi adalah bagaimana mempersoalkannya supaya bisa bekerja sama secara produktif, keberhasilan dalam sebuah organisasi itu terwujudnya tujuan yang telah di tentukan bersama. Agar mau bekerja lebih giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal tidak terlepas dari motivasi, karena motivasi merupakan penyaluran dan sebab mendukung perilaku manusia.

Pendapat dari Simamora (2015), membuat orang dapat bertindak agar dapat berperilaku dengan cara-cara tertentu adalah suatu motivasi. Kebutuhan yang belum terpenuhi dapat dipahami secara sadar timbulnya dari diri seseorang perangkat kerja karena mengenali motivasi itu sendiri, di ikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi ditetapkan sasaran yang diperkirakan.

Apabila berhadapan dengan peristiwa atau hal yang sama serta tindakan itu sesuai dengan yang diharapkan maka tindakan tersebut pasti ingin diulangi lagi. Tanpa disadari suatu situasi membentuk suatu spontanitas berdasarkan pengalaman tersebut. Dengan komitmen membentuk motivasi secara kelompok akan bermanfaat untuk mengembangkan misi organisasi yang sejalan tiap motivasi terhadap individual.

Motivasi yang dikembangkan oleh Victor Vroom merupakan penjelasan yang populer untuk dikembangkan. Dimana hasil tingkatan pertama memilih dari hasil tingkatan didasarkan pada bagaimana hasil pilihan tersebut memiliki hubungan inilah landasan penjelasan teori harapan motivasi agar seseorang dihadapkan pada suatu set. Kekuatan valensi didasarkan preferensi individu posisi tingkat kedua merupakan suatu keinginan dan hasil tingkat pertama dan kedua antar persepsi hubungan. Hubungan dengan hasil pekerjaan itu sendiri adalah hasil dari tingkat pertama diperoleh dari pelaku. Wujud ini termasuk absen, turnover dan mutu produktivitas. Imbalan atau hukuman itu adalah jelmaan hasil dari tingkat pertama seperti: penerimaan kelompok, perbaikan upah dan atau penolakan dan promosi.

Perlu kita ketahui bersama istilah yang perlu kita ketahui didalam teori harapan

seperti: (1) adanya hubungan antara tingkat pertama dan tingkat kedua ini merupakan instrumentalitas konsep teori harapan memotivasi. (2) agar seseorang menemukan sesuatu hasil tertentu preferensi kekuatan adalah valensi, (3) tindakan tertentu akan melahirkan hasil tertentu ini merupakan keyakinan atau harapan, (4) Motivasi disamakan dengan kekuatan seseorang, (5) potensi seseorang untuk melaksanakan atau melakukan kegiatan suatu potensi akan menunjukkan kemampuan atau ability.

Menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan berhubungan perangkat kerja atau individu pekerja dalam memandang pekerjaannya merupakan kepuasan kerja atau job satisfaction kata Robbins (2013). Cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya merupakan kepuasan kerja. Pekerja terhadap pekerja yang dihadapi di lingkungannya hal ini tampak positif. Sebaliknya, sifat negative itu akan muncul ketika ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya yang berbeda-beda dengan satu yang lainnya. Sebuah organisasi harus dapat mengatasi ketidakpuasan itu dalam pekerjaan pekerjanya. Pendapat dari Muchinsky (2013), *turnover, absenteeism, and job performance* adalah variabel yang dapat dijadikan indikasi kepuasan kerja menurutnya. Melihat kutipan tersebut As'Ad (2014) mengemukakan kesimpulannya ketidakpuasan dalam pekerjaan itu dilihat dari keluar masuknya pekerja, tingginya tingkat absensi, turnover merupakan produktifitas kerja atau perestasi pekerja inilah variabel yang dapat dijadikan suatu indikasi menurutnya. Agar tidak merugikan perusahaan agar kiranya indikasi itu disediakan sedini mungkin agar apabila diketahui menurunnya kepuasan kerja pekerja itu muncul ke permukaan maka organisasi sudah siap menghadapinya.

Dengan ini banyak pendapat tentang budaya organisasi oleh ahlinya, contohnya seperti Robbins (2014) menjadi suatu sistem dari makna yang sama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itulah budaya organisasi. Ada lagi yang lain yaitu Scheins dalam bukunya pada tahun (2015) bagaimana budaya berkembang itu tergantung cara memilih definisinya, bagaimana budaya bisa diubah jika kelangsungan hidup organisasi yang diperjuangkan menjadi seperti sekarang ini. Inilah asumsi budaya organisasi menurut Scheins yang dapat diterima oleh orang banyak kekuatan evolusi dinamik yang berpengaruh

suatu budaya berkembang dan berubah “*a pattern of basic assumption that a given group has invented, discovered, or developed in learning to cope with its problems of external adaptation and internal integration, and that have worked well enough to be considered valid, and therefore, to perceive, think, and feel in relation to those problems*”.

Salah satu yang dikemukakan oleh Kluchon-trodbesk pada tahun (2015) dimana sudah kita ketahui bersama bahwa luasnya dan banyaknya landasan atau pendapat para teoritis, menurutnya budaya dasar terdiri dari ialah: harmoni dengan lingkungan, dominasi terhadap lingkungan, tunduk dan didominasi oleh lingkungan, masa kini, masa lalu, dan masa depan di dalam budaya itu adalah memiliki orientasi yang memiliki variasi.

Faktor-faktor kinerja pendapat dari Prawirosentono pada tahun dibukunya (2013), efektifitas dan efisiensi yang dapat mempengaruhi kinerja katanya dibukunya. Jika kita dapat mencapai suatu tujuan tertentu, itu artinya pekerjaan itu efektif dan bila kita bekerja semaksimal mungkin dengan nilai-nilai yang ada dalam pekerjaan dan itu sudah kita lakukan semua tetapi apa yang kita inginkan tidak sesuai yang terjadi itu namanya tidak efisien dari pekerjaan itu. Kegiatan tersebut efisien bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh.

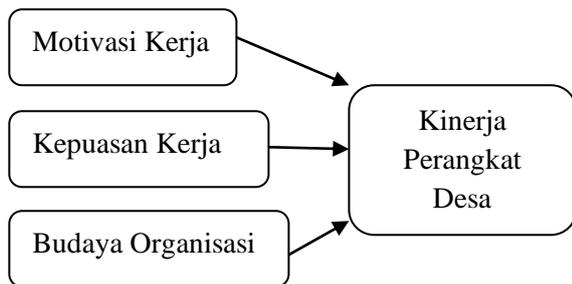
Interaksi individu dan situasi adalah cerminan dari akibat motivasi. Motivasi dasarnya merupakan dorongan-dorongan dari individu. Mencapai tujuan, arah dan ketentuan individu, serta intensitas dalam artian usaha mencapai tujuan merupakan arti dari Memotivasi. Membicarakan tentang motivasi unsur ini merupakan hal yang paling dibutuhkan oleh organisasi, berupa contohnya unsur intensitas bagaimana orang tersebut berusaha keras. Segala upaya maupun intensitasnya adalah hal yang perlu kita pertimbangkan. Tujuan-tujuan yang harus diupayakan merupakan upaya yang seharusnya menuju hal konsisten. Dimensi kekuatan adalah milik motivasi. Seberapa lama seseorang mempertahankan usahanya merupakan ukuran tentang bertahan pada pekerjaan yang cukup lama untuk mencapai tujuan organisasi itu merupakan individu yang merasakan motivasi.

Norma organisasi yang berkaitan dengan kegiatan kerja organisasi merupakan pemahaman dari budaya organisasi yang bersangkutan, dalam system organisasi

masing-masing anggota organisasi mempersepsikan perilaku masing-masing merupakan budaya organisasi. Suatu hal seharusnya dilakukan didalam pekerjaan organisasi atau aktivitas itulah pemandangan manajemen organisasi terhadap kualitas, volue kualitas dalam kinerja pekerja organisasi persepsi dan prilaku anggotanya.

Faktor motivasi kerja, kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja perangkat kerja budaya organisasi yang besar sangat berperan. Motivasi guna mendapatkan hasil yang memuaskan adalah alasan untuk menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan sesuatu. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi biasanya yang terjadi kinerjanya yang tinggi pula merupakan hal yang tidak lazim lagi ketika perangkat kerja memiliki motivasi yang tinggi. Membangkitkan motivasi kerja itu sangat diperlukan dari organisasi supaya perangkat kerja dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Peripsip perangkat kerja yang kokoh terhadap tugas dan tanggung jawabnya untuk menunjukkan organisasi melalui kerjanya merupakan budaya organisasi yang kuat akan membentuk iklim yang sehat dalam lingkungan kerja dan akan membentuk hal tersebut.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Aribean (2019)

Hipotesis yang dapat dikemukakan adalah
 H₁ : Secara simultan perangkat kerja Desa Beggaulu Kec. Karossa, Kab. Mamuju Tengah Prov. Sul-Bar, bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, serta budaya organisasi sangat berpengaruh.
 H₂ : Variabel yang paling dominan terhadap perangkat kerja Desa Beggaulu Kec. Karossa Kab. Mamuju Tengah, Prov. Sulawesi Barat ialah variabel motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Desa Beggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat Penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan. Dalam penelitian ini Populasi adalah perangkat kerja desa di kantor Desa Beggaulu Kec. Karossa Kab. Mamuju Tengah Prov. Sul-Bar sebanyak 78 orang yang berstatus prangkat Kerja kantor Desa serta sebagian dari masyarakat Desa Beggaulu Adapun besarnya sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 20 orang (75%).

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian atau disebut dengan data Primer, dimana jenis data dan informasi yang dikumpulkan langsung lewat daftar koesioner dan wawancara yang dijawab oleh Pegawai/Prangkat Kerja Desa di Kantor Desa Beggaulu Kec. Karossa, Kab. Mamuju Tengah Prov. SUL-BAR. (2) Data Sekunder, adalah data tambahan lainnya yang dapat berupa jumlah pegawai/Prangkat Kerja Desa pada Kantor Desa Beggaulu Kec. Karossa Kab. Mamuju Tengah Prov. SUL-BAR. Model dari teknik pengumpulan data ini adalah wawancara dan koesioner.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi berganda karena variabel independen yang secara bersama-sama dianalisis karena lebih dari dua, mengenai variabel dependen yang terkait dengan satu atau lebih variabel independen, penjelas atau bebas merupakan dasar dari analisis regresi. Model penelitian ini secara sistematis sebagai berikut penjelasannya;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Penjelasan:

x ₁	= Motivasi Kerja
x ₂	= Kepuasan Kerja
x ₃	= Budaya Organisasi
y	= Kinerja Perangkat Desa
α	= Konstanta
β	= Regresi Koefisien
e	= Residual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji F

Modle	Squares of Sum	df	Square Maen	f	sig
Regreasi	5.253	3	1.751	19.480	.000 ^a
Residual	7.281	81	.090		
Total	12.534	84			

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	t	sig
Motivasi Kerja	3.163	0.002
Kepuasan Kerja	2.547	0.013
Budaya Organisasi	2.035	0.045

Sumber: Data primer diolah (2019)

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan maupun persial, kepuasan kerja dan budaya organisasi serta motivasi kerja memiliki pengaruh kepada perangkat kerja Desa pada Desa Benggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat. Factor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual perangkat kerja Desa. Pujian, masukan, perhatian personal, dan intensif merupakan motivasi yang diberikan Kepala Desa kepada perangkat kerja Desa dalam hal ini Kepala Desa dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian kondisi yang terjadi di Kantor Desa Benggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Karena itu motivasi kerja Perangkat kerja Desa Benggaulu Kecamatan karossa Kabupaten mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat perlu terus ditingkatkan demi meningkatkan kinerja pada Kantor Desa Benggaulu kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat ke depannya.

Langkah yang harus diambil oleh pimpinan dalam hal ini Kepala Desa Benggaulu Kecamatan Karossa kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat untuk meningkatkan motivasi kerja perangkat kerja desa adalah dengan memperhatikan indicator-indikator peningkatan motivasi kerja perangkat kerja Desa. Kepala desa selaku pimpinan dalam lingkup Kantor Desa Benggaulu apakah itu kepala bagian perangkat kerja atau kepala RT/RW

hendaklah memberikan ucapan selamat atau pujian-pujian sebagai wujud pengakuan pribadi secara pribadi kepada perangkat kerja Desa yang melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian semua perangkat kerja Desa harus termotivasi untuk bekerja dengan baik karena dengan hasil pekerjaan mereka selalu dihargai oleh pimpinan mereka. Hal tersebut memang selama ini jarang dilakukan oleh unsur pimpinan karena disebabkan kesibukan dan juga karena kesenjangan yang sengaja diciptakan oleh pimpinan terhadap karyawan. Armstrong dan Muhlis (2013) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik mengartikan dimana seseorang memiliki kecocokan dengan pekerjaannya, apa yang diharapkan sesuai dengan target, merasa dipandang penting maka rasa tanggung jawabnya akan muncul dan memunculkan kesempatan untuk berkarir dan berkembang. Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan motivasi intrinsik. Karena motivasi ini menyangkut tentang masalah gaji, bonus, penghargaan dan lain sebagainya yang menyangkut tentang uang.

Selain itu pemberian perhatian kepada personal bawahan dapat menumbuhkembangkan rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja, sehingga batas-batas antara pimpinan atau kepala-kepala bagian dengan pegawai semakin dekat dan akan berimplikasi pada tumbuhnya semangat dan motivasi kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan-kegiatan diluar jam kantor yang melibatkan semua unsur perangkat kerja atau dengan pihak keluarga. Radig (2000), diperbaruhi Soegiri (2014), motivasi itu merupakan salah satu bentuk pendirian dorongan, manajemen menghendaki agar pekerjaan pekerja itu mencapai hasil yang diinginkan dengan itu perlu membangkitkan gairah pekerja.

Pemberian insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan juga merupakan hal yang harus selalu diperhatikan oleh pimpinan. Pemberian insentif merupakan factor yang sangat penting dalam memotivasi pekerja, karena insentif merupakan salah satu factor yang paling dominan yang mempengaruhi pekerja dalam kinerja mereka. Hendaklah pemberian insentif dari standar yang ada bila perlu insentif diberikan pekerja lebih dari standar yang ada jika pekerjaan yang dihasilkan melebihi dari apa yang ditargetkan. Tjosvold et. Al. (2013) menjelaskan bahwa kompensasi kewajaran dari pembayaran-

pembayaran yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan hal kewajaran dari pertimbangan perusahaan yang ada, atau aturan yang berlaku sesuai dengan yang dihasilkan.

Sejalan dengan itu Mangkunegara (2015) tehnik memotivasi pekerja menurutnya ada 2 (dua) tehnik antaranya: (1) memnuhkan kebutuhan pekerja merupakan bentuk fundamen yang ada pada perilaku pekerja, ini dinamakan tehnik pemenuhan pekerja. (2) memberikan pemenuhan dengan ekstra logis memberikan motivasi pekerja dengan cara itu merupakan salah satu tehnik yang namanya tehnik komunikasi persuasif. Penggunaannya, pertamakali untuk menumbuhkan minat pekerja terhadap pekerjaannya merupakan hal yang penting dalam memberikan arahan tentang pentingnya tujuan dari suatu organisasi, harapan seorang pemimpin bagaimana pekerjanya dapat bekerja semaksimal mungkin agar tercapai dari tujuan yang diinginkan maka dari itu pentingnya menumbuhkan minat pekerja dalam bekerja agar hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan sehingga menjadi suatu tindakan yang positif untuk organisasi. Oleh karena itu memotivasi dengan tinggi kepada pekerja akan menghasilkan kinerja yang baik.

Perangkat kerja desa juga sangat terpengaruh masalah kepuasan kerja secara signifikan atas dasar penelitian ini. Begitu juga dengan motivasi kerja dari uraian diatas, perangkat kerja Desa Banggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat dengan ini kepuasan kerja perlu ditingkatkan. Meningkatkan kinerja perangkat Desa ini merupakan tujuan dari kepuasan kerjanya. Ada perinsip yang sangat menarik untuk para pemimpin terkhususnya Desa Banggaulu yang harus diperhatikan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab di mana perinsip itu; "right man on the right place at the right time". Maksudnya dengan batasan waktu agar kiranya pekerja harus menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu atau sesuai dengan spesifikasi yang ada, dengan mengikuti aturan itu jika pekerja melakukan pekerjaannya sesuai dengan spesifikasinya maka rasa keouasan kerja itu akan muncul. Perasaan akan puas atas apa yang dikerjakan sangat dipengaruhi oleh intensif yang diberikan kepada pekerja. Memberikan perhatian kepada perangkat kerja yang melaksanakan tugas pekerjaannya dengan menggunakan metode atau dengan

caranya sendiri. Dari kekakuan atas beratnya pekerjaan yang diberikan kepadanya akan terasa nikmat jika ada perhatian dari kepala Desa. Implikasi dari pekerjaan yang baik akan meraka rasakan puas apabila indicator-indikator diterapkan oleh kepala Desa di Desa Banggaulu sebagai atasan.

Seseorang akan menjadi frustasi dan tidak memiliki kematangan dalam psikologi ketika pekerja itu tidak pernah merasakan kepuasan bekerja dalam pekerjaannya. Mengerjakan pekerjaan yang tidak diharuskan perusahaan akan muncul keseringan, serta masalsnya masuk kerja, sering melamun memiliki emosi yang tidak stabil, cepat bosan dan kecapean ini merupakan cirri pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang sedikit. Memmiliki prestasi kerja yang baik dan cacatan kehadiran yang baik serta memiliki prestasi yang baik, berarti perangkat kerja seperti ini memiliki kepuasan kerja dalam opekerjaannya. Jika absen menurun perputaran pegawai meningkat mengartikan bahwa kepuasan kerja meningkat pada pekerja. Karena tingkat perputaran pegawai dan absensi merupakan kepuasan kerja juga.

Dapat disimpulkan bahwa sifat ulet dalam bekerja memiliki semangat kerja yang tinggi dan sikap moril yang baik merupakan tugas seorang manger/manajemen didalam organisasi itu. Ketika seseorang bekerja dengan bersungguh-sungguh dan menyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang diinginkan sebuah organisasi itu mengartikan bahwa pekerja tersebut mendapatkan kepuasan dari apa yang diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja. Tetapi ketika pekerja itu melakukan pekerjaan asal-asalan, bosan dengan pekerjaan yang diberikan dan muak atas perintah yang diarahkan kepadanya mengartikan bahwa seseorang pekerja tersebut tidak memiliki kepuasan didalam organisasi tempatnya bekerja. Maka dari itu sebuah organisasi sangat perlu mengetahui apa yang menjadikan kariawannya bosan atau tidak memiliki kepuasan dalam bekerja. Menjadi hal yang sangat mendasat untuk meningkatkan kebutuhan perorangan pekerja sebagai sumber motivasi. Jika muncul kepuasan kerja kinerjapun akan meningkat Handoko, 2013). Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang dibanggakan juga oleh pekerja suatu organisasi, ini dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Pencapaian

tujuan organisasi dan pencapaian tujuan pribadi dari pekerja merupakan tugas utama manajemen/managerial untuk merancang dan menghubungkannya. Pencapaian tujuan organisasi merupakan kebanggaan terbesar juga yang akan dirasakan oleh seorang pekerja yang ikut serta dalam mengerjakannya ini merupakan motivasi kata Tyas Paloepi dalam bukunya tahun (2014).

Kepuasan kerja didalam penelitian ini menyatakan mempunyai hubungan yang kental terhadap kinerja perangkat kerja Desa memberikan kesimpulan didalam buku Syalees (2013), aktualisasi diri mengartikan kepuasan terhadap kerja. akan menjadi prustasi dan tidak akan memiliki kematangan psikologi ketika perangkat kerja Desa itu tidak mendapatkan kepuasan kerja yang menimbulkan kebosanan, malas dengan pekerjaan serta enggan untuk diperintah. Ketika pekerja itu sering melakukan dan masih mementingkan pekerjaannya diluar dan menjadikan itu alasan kesibukan utama itu menandakan ketidak puasannya didalam pekerjaannya sehingga ketika dihadapkan dengan pekerjaannya akan muncul perasaan malas, bosan dan sangat tidak bergairah untu melakukan pekerjaan itu menandakan bahwa pekerja tidak memiliki kepuasan atau tidak menemui kepuasannya dalam pekerjaannya didalam organisasi tersebut. Sedangkan ketika pekerja itu memiliki kepuasan kerja didalam organisasi tersebut maka ketika diperhadapkan dengan pekerjaannya maka pekerjaan itu akan menghasilkan penyelesaian dengan tingkat kepuasan sangat memuaskan atau menghasilkan diatas daripada apa yang diharapkan serta keseriusan dalam bekerja itu akan dia tunjukkan. Absen dan tingkat perputaran pekerja itu sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya terhadap apa yang diberikan kepadanya dari organisasi, ketika hasil kerja mengalami penurunan dengan signifikan maka perputaran pekerja dan absensi meningkat serta begitupun dengan sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian budaya orgsnisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat kerja Desa. Akan tetapi budaya organisasi yang ada di Kantor Desa Benggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat perlu ditingkatkan lagi dari sisi budaya-budaya yang bersifat positifnya serta menghilangkan budaya-budaya yang

terkandung nilai-nilai negative di dalamnya. Perangkat kerja Desa menanamkan suatu nilai-nilai positif dan memahaminya secara mendetail dari nilai organisasi itu. kinerja individual akan mewujudkan keyakinan tersebut. Masing-masing individu akan bekerja dengan sebaik mungkin ketika ada dukungan dari Sumber daya manusianya yang tersedia serta teghnologi, strategi organisasi serta logistic yang baik pula. Mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa yang dibuktikan dari hasil penelitian ini, mengartikan hasil dari interaksi cirri-ciri kebiasaan yang dipengaruhi oleh kelompok dalam lingkungannya merupakan budaya organisasi yang tertanam didalamnya, berdasarkan nilai/factor tersebut menjadikan persepsi subyektif keseluruhan berhubungan dengan organisasi yang selalu mendorong pegawai agar membantu mengatasi masalah masyarakat di lingkungan kerja, untuk mengisi waktu dengan kegiatan yang membawa manfaat, untuk mampu menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat diberi kepercayaan, serta organisasi memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah dibuat oleh pekerja. Ketika semakin baik dalam kualitas yang terdapat didalam organisasi akan melahirkan atau menghasilkan sesuatu kinerja yang baik pula didalam organisasi tersebut, itu adanya keterkaitan antar hubungan budaya korporat dengan kinerja organisasi menurut (Mulyono Jokosantoso, 2013).

Adapun variabel yang sangat mempengaruhi kinerja perangkat kerja Desa Benggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan penelitian ialah Motivasi kerja. variabel motivasi kerja sangat dominan tinggi pengaruhnya berdasarkan t-hitung dalam penelitian ini dibandingkan dengan variabel independen lainnya. Berikut penjelasan hasilnya dimana motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebanyak 3,163, disusul dengan urutan kedua ialah kepuasan kerja dengan memperoleh nilai t-hitung 2,547, dan variabel terendah perolehannya ialah budaya organisasi dengan memiliki poin t-hitung sebanyak 2,035. Penilaian kinerja yang memiliki nilai harapan/ekspektasi merupakan hasil output dari penilaian kinerja motivasi kerja, penilaian yang efektif, valensi merupakan instrument penilaiannya. Menurut JR. Anderson pada tahun (2016). Motivasi

dan kemampuan merupakan fungsi dari kinerja itu sendiri. Kesiapan dengan tingkat kemampuan tertentu terhadap seseorang merupakan drajat untuk menyelesaikan tugas. Pemahaman yang jelas untuk apa yang akan ia kerjakan dan bagaimana mengerjakannya merupakan keterampilan seseorang yang cukup efektif terhadap kesiapannya untuk bekerja di organisasi menurut. (Aileen N, Wright N, 2013).

Ketika manusia termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang akan di kerjakan maka tingkat kinerjanya akan lebih baik pula. Ini merupakan unsur yang sangat menentukan. Untuk pekerja secara keseluruhan bagaimana ia mendapatkan motivasi secara berkelompok dan yang bukan dibutuhkan bukanlah manusia yang termotivasi secara individu. Agar dapat menggerakkan organisasi secara keseluruhan maka diharapkan agar pekerja didalamnya termotivasi secara keseluruhan atau kelompok. Oleh karena itu dalam menumbuhkembangkan motivasi kerja pegawai perangkat Desa, kantor Desa Benggaulu kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat tidak hanya memperhatikan motivasi secara individu tetapi juga memperhatikan motivasi secara kelompok. Yang dapat dilakukan oleh kantor Desa Benggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat adalah dengan menganggap semua bagian yang ada dalam struktur organisasi adalah sama dan tidak melakukan diskriminasi terhadap bagian tertentu dalam semua hal.

PENUTUP

Kesimpulan ini berisi dari hasil apa yang diteliti dan merupakan hal-hal yang penting menjadi poinnya, yaitu: 1) Sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat kerja desa pada kantor Desa Benggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat yang ditunjukkan secara simultan hasil penelitian ini dari motivasi kerja dan kepuasan kerja serta budaya organisasi; 2) Yang paling dominan pengaruhnya dari penelitian ini adalah variabel motivasi kerja terhadap kinerja perangkat kerja desa pada Kantor Desa Benggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat.

Adapun saran yang akan saya kemukakan dari hasil penelitian ini diantaranya: 1). Pada Kantor Desa Benggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat harus terus menumbuhkembangkan motivasi kerja dan budaya organisasi serta kepuasan kerja menggunakan nilai-nilai yang tersedia agar apa yang diinginkan dapat tercapai serta mengalami kemajuan; 2) Berdasarkan penelitian yang paling dominan berpengaruh ialah motivasi kerja terhadap kinerja perangkat kerja Desa Benggaulu Kecamatan karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat, maka dari itu Kepala Desa sebagai pimpinan perlu selalu mengembangkan secara semaksimal mungkin agar kemajuan dalam berlembaga/organisasi yang bersifat mensejahterakan masyarakat itu selalu dapat dijangkau; 3) Kantor Desa Benggaulu Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi barat harus lebih meningkatkan budaya organisasi dengan dengan cara: (a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, (b) perhatian secara baik kepada seluruh jajaran kerja perangkat Desa tanpa terkecuali, (c) pimpinan dalam hal ini kepala desa harus sering terjun langsung kepada masyarakat agar mengetahui secara langsung keluhan-keluhan yang ada di masyarakat, (d) berorientasi pada hasil, (e) berorientasi kepada manusia dan (f) berorientasi pada tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Alien, Wringht. (2014). *Administratif a in Staf Tertiary of Performance Apparaisal Institution of Technology Universiti Aucklnd.*
- Anderson, J, R. (2012). *Maesuring Capital Human Performance.* Apparaisal USA of University Kentucky effectivieness.
- As'ad, M. (2013). *Industry Psikology.* Edisi Kedelepan. Cetakan ke Lima. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, M. (2013). *Islam Psikology: Seri SDM.* Yogyakarta: Liberty.
- Dolle, Corol, Schroaeder, and Richthaerd G. (2014). *Varios't impacts Factors on the Personality, Job Satisfacrion and Turn Over Intentions of Profesional Accountants.* *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 NO. 4 pp 234-245.

- Gajarati. (2013). Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Sulawesi Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Volume. 6.
- Handoko. (2013), *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Harpen, Marco; Praag., Marjan and Cools, Kees. (2014). The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivasi and Emperical Study. *Confrence of The Performance Maesurement Association in Boston*. pp. 1-34
- Hasibuan. (2014). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja, Studi Empiries. *Jurnal Akutansi dan Jurnal Bisnis*. hal. 103.
- Hasibuan, M. (2013). *Dasar Peningkatan Organisasi dan Motivation Produk*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnans, F. (2013). *Analyze Date Multivariates*, 5th inc internasional Hall Editions. New York.
- Koesmoeno. (2015). Budaya organisasi terhadap pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fak. Ekonomi-Univ. Kristen Petra.
- Mangkuenegara, A, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdekarya.
- Perda Mamuju No 16 Tahun 2009 tentang Pemekaran Daerah Desa.
- Prawirosentono. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang.
- Siagian, Simon. (2012). Work Motivation, Institutions and Tehnology. *Working Paper* pp 1-18
- Simamora, J, Rousell. (2015). The of study Relations Packagae Compesaition Betwien, and Job Works Motivation Statisfaction. *Jurnal Organisational Behavior*.
- Testa, Mark, R. (2014). Satisfaction With Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: an Empirical Invetigation. *Leadership & Organisation Development*. Vol 20 No.3 pp. 154-161
- Tohoa, M. dan Darmaento. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: Universitas Terbuka.
- Waldam. (2014). *Budaya Korporate dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Kompetindo.