

MOTIVASI KEPALA DESA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PADA KANTOR DESA BOLAPAPU KECAMATAN KULAWI KABUPATEN SIGIGinela Santika^{1*}, Mahfuzat Lamakampali², Juemi³^{1,3}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Panca Marga Palu, Palu, Indonesia²Universitas Tadulako, Palu, Indonesia**RIWAYAT ARTIKEL****Diterima:**

20-08-2025

Disetujui:

12-11-2025

Dipublikasi:

01-12-2025

Kata Kunci:*Motivasi Kepala Desa;
Kinerja Perangkat Desa;
Kualitas Pelayanan Publik***ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi Kepala Desa terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa Bolapapu, Kecamatan Kulawi, Kabupaten Sigi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan subjek perangkat desa yang bekerja langsung di lingkungan kantor desa. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner tertutup yang dianalisis secara deskriptif kuantitatif dan tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi Kepala Desa beragam; beberapa aspek seperti kerja sama, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kemandirian berada pada kategori baik hingga sangat baik, sementara daya penggerak, semangat kerja, kualitas pekerjaan, komitmen, dan efektivitas masih tergolong kurang baik. Faktor penghambat utama meliputi minimnya dorongan motivasi, kurangnya apresiasi, arahan kerja yang belum optimal, dan kualitas pekerjaan yang rendah. Sebaliknya, faktor pendukung mencakup kerja sama yang baik, kuantitas pekerjaan yang memadai, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Penelitian ini menegaskan bahwa peran Kepala Desa dalam memberikan motivasi yang konsisten dan berbasis penghargaan menjadi kunci peningkatan kinerja perangkat desa serta kualitas pelayanan publik.

PENDAHULUAN

Pemimpin dalam organisasi pemerintah, termasuk di tingkat desa, memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat dan dinamika perkembangan zaman, dibutuhkan kepala desa yang berkualitas agar pelayanan publik dapat diselenggarakan secara efektif, efisien, dan akuntabel. Kepala desa tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai teladan bagi perangkat desa, sehingga perilaku dan sifat kepemimpinannya dapat dihormati, dipatuhi, dan mendapat dukungan dari bawahannya. Dengan keteladanan yang ditunjukkan, seorang kepala desa mampu mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal (Robbins & Judge, 2019).

Motivasi yang diberikan secara tepat mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Seorang kepala desa harus mampu mengenal sifat individual dari masing-masing perangkat desa, sekaligus membangkitkan kekuatan emosional maupun rasional mereka. Selain itu, kepala desa juga perlu memberikan arahan, inspirasi, pengawasan, memfasilitasi adaptasi pegawai baru, serta menanamkan disiplin kerja. Motivasi dapat berupa dorongan, apresiasi, maupun penghargaan atas pencapaian kerja, yang semuanya berfungsi untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja organisasi pemerintah desa sangat ditentukan oleh kemampuan kepala desa dan perangkatnya. Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan program, kebijakan, dan

kegiatan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi (Sutrisno, 2018). Kepala desa yang memahami kebutuhan pegawainya akan mampu mendorong perangkat desa untuk meningkatkan kinerja secara maksimal, sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Kepemimpinan yang efektif akan menumbuhkan motivasi tinggi pada bawahan, yang selanjutnya mendorong semangat kerja dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, kepala desa memiliki tugas menyelenggarakan pemerintahan desa, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Kepala desa memiliki kewenangan memimpin penyelenggaraan pemerintahan, mengangkat dan memberhentikan perangkat desa, mengelola keuangan dan aset desa, menetapkan peraturan desa, mengatur anggaran pendapatan dan belanja desa, serta membina kehidupan dan perekonomian masyarakat desa. Selain itu, kepala desa berkewajiban menjalankan prinsip pemerintahan yang akuntabel, transparan, profesional, dan efektif, serta memastikan kesejahteraan masyarakat desa. Perangkat desa merupakan bagian penting dalam mendukung kepala desa menjalankan kewenangannya dan harus memiliki disiplin, tanggung jawab, dan kesadaran terhadap tugasnya agar pelayanan publik berjalan harmonis dan optimal.

Namun, hingga saat ini terdapat opini masyarakat bahwa pelayanan pemerintah desa belum sepenuhnya memuaskan. Kritik yang muncul sebagian besar terkait kurangnya tegasnya kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin perangkat desa. Selain itu, keterbatasan kesejahteraan dan ketidakjelasan sistem penggajian perangkat desa juga memengaruhi kinerja mereka, sebagaimana diatur dalam Pasal 20 Tahun 2018 tentang pengelolaan keuangan desa. Kondisi ini menunjukkan perlunya kepala desa bersikap tegas dan memberikan perhatian yang lebih terhadap motivasi, disiplin, dan kinerja perangkat desa agar pelayanan kepada masyarakat dapat dilaksanakan tepat waktu dan berkualitas.

Dalam konteks ini, motivasi kepala desa menjadi salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja perangkat desa. Motivasi yang efektif mencakup kemampuan untuk memberikan dorongan, meningkatkan semangat kerja, membangun kerja sama, menumbuhkan kemandirian, serta memastikan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang optimal. Ketepatan waktu dan komitmen kerja juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja perangkat desa, sehingga pelayanan publik dapat tercapai sesuai harapan masyarakat.

Berdasarkan pengamatan awal, kinerja perangkat desa di Kantor Desa Bolapapu masih kurang memuaskan. Beberapa masyarakat menyoroti kurang optimalnya pelayanan, yang salah satu penyebabnya diduga adalah minimnya motivasi yang diberikan oleh kepala desa. Kondisi ini mendorong penelitian untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai peran motivasi kepala desa terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa Bolapapu, Kecamatan Kulawi, Kabupaten Sigi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan antara motivasi kepala desa dan kinerja perangkat desa, sekaligus memberikan rekomendasi untuk peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam motivasi Kepala Desa dan dampaknya terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa Bolapapu, Kecamatan Kulawi, Kabupaten Sigi. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan interaksi antaraktor di lingkungan kerja desa, sehingga dapat menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti (Creswell, 2014). Fokus penelitian adalah pada hubungan antara motivasi yang diberikan Kepala Desa dengan kinerja perangkat desa, termasuk faktor penghambat dan pendukung yang memengaruhi efektivitas organisasi.

Lokasi penelitian berada di Kantor Desa Bolapapu, karena merupakan tempat pelaksanaan tugas sehari-hari Kepala Desa dan perangkat desa, sehingga memungkinkan pengamatan langsung terhadap interaksi kerja dan penerapan motivasi. Subjek penelitian terdiri dari 13

perangkat desa, termasuk sekretaris desa, kepala urusan, dan staf administrasi yang berinteraksi langsung dengan Kepala Desa. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive, yakni menyeleksi individu yang relevan dan memiliki pengalaman serta keterlibatan langsung dalam pelaksanaan tugas, sehingga data yang diperoleh akurat dan mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik yang saling melengkapi. Observasi partisipatif dilakukan untuk mengetahui kondisi kerja, interaksi antara Kepala Desa dan perangkat desa, serta pelaksanaan tugas sehari-hari di kantor desa. Selain itu, kuesioner tertutup digunakan untuk memperoleh data kuantitatif mengenai tanggapan perangkat desa terhadap indikator motivasi dan kinerja, seperti daya penggerak, semangat kerja, kerja sama, efektivitas, kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemandirian, komitmen, dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Data dari kuesioner diolah dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase, sehingga memudahkan analisis dan interpretasi. Pendekatan ini diperkuat dengan analisis kualitatif tematik untuk memahami konteks, faktor penghambat, dan faktor pendukung dalam penerapan motivasi Kepala Desa, di mana langkah-langkah analisis meliputi transkripsi data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles et al., 2014).

Instrumen penelitian terdiri dari kuesioner dan panduan observasi yang dirancang berdasarkan indikator motivasi dan kinerja perangkat desa. Indikator motivasi mengacu pada teori Robbins & Judge (2019) dan Herzberg (1968), meliputi daya penggerak, semangat kerja, dan arahan kerja efektif, sementara indikator kinerja mencakup aspek kerja sama, kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemandirian, komitmen, dan efektivitas kerja. Validitas instrumen diuji melalui expert judgment, dan reliabilitas diuji menggunakan konsistensi internal terhadap responden percobaan. Hal ini memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya dan relevan dengan tujuan penelitian.

Analisis data dilakukan dengan kombinasi analisis deskriptif kuantitatif dan analisis kualitatif tematik. Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menyajikan hasil kuesioner dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase, sehingga dapat memberikan gambaran umum tentang kondisi motivasi Kepala Desa dan kinerja perangkat desa. Analisis kualitatif tematik digunakan untuk mengeksplorasi data observasi dan wawancara, mengidentifikasi tema-tema yang muncul, serta memahami konteks yang memengaruhi motivasi dan kinerja. Kombinasi kedua pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai hubungan motivasi pimpinan dengan kinerja organisasi.

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan strategi triangulasi, baik triangulasi sumber maupun triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai subjek untuk memastikan konsistensi informasi, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan menggabungkan observasi, kuesioner, dan wawancara. Selain itu, member check dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada responden untuk meninjau hasil analisis sementara, sehingga interpretasi peneliti sesuai dengan pengalaman nyata mereka.

Aspek etika penelitian diperhatikan dengan memberikan penjelasan kepada responden mengenai tujuan penelitian, hak mereka untuk menolak berpartisipasi, dan jaminan kerahasiaan identitas serta data yang diberikan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan secara profesional dan sesuai dengan prinsip etika akademik.

Secara konseptual, penelitian ini mengkaji hubungan antara motivasi Kepala Desa, yang mencakup daya penggerak, semangat kerja, dan arahan kerja efektif, dengan kinerja perangkat desa yang meliputi kerja sama, kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemandirian, komitmen, dan efektivitas. Penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung yang memengaruhi pencapaian kinerja. Kerangka penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai sejauh mana motivasi pimpinan memengaruhi kinerja perangkat desa dan pelayanan publik di lingkungan Kantor Desa Bolapapu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Desa Bolapapu, Kecamatan Kulawi, Kabupaten Sigi, diketahui bahwa motivasi yang diberikan oleh Kepala Desa terhadap kinerja perangkat desa masih tergolong kurang baik. Hal ini dikarenakan kurangnya perhatian Kepala Desa dalam memberikan dorongan maupun motivasi kepada pegawai dan staf di kantor Desa Bolapapu.

Motivasi merupakan pemberian dorongan atau daya penggerak untuk menciptakan gairah kerja atau semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama dengan seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, seorang Kepala Desa seharusnya mampu memberikan dorongan kepada pegawai agar meningkatkan hasil kerja secara efektif. Berdasarkan parameter yang telah ditentukan sebagai bahan kajian penelitian di lapangan, diperoleh uraian sebagai berikut:

Daya Penggerak

Daya penggerak adalah kemampuan mendorong seseorang untuk menciptakan gairah kerja agar mampu bekerja secara efektif. Tingkat motivasi yang diberikan Kepala Desa dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Daya Penggerak

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	2	15,38
2	Baik	3	23,08
3	Kurang Baik	6	46,16
4	Tidak Baik	2	15,38
Jumlah		13	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden (46,16%) menilai daya penggerak Kepala Desa masih kurang baik. Hasil wawancara mendukung temuan ini:

“Untuk dorongan atau motivasi, Kepala Desa masih sangat kurang memberikan kepada kami selaku Perangkat Desa. Hal ini masih kurangnya perhatian Kepala Desa terhadap hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja dan juga motivasi.” – Bapak Imran Malapi, 22 November 2024

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Semangat kerja dapat diukur melalui kehadiran, tanggung jawab, disiplin, kerja sama, dan produktivitas kerja. Di lingkungan kantor Desa Bolapapu, tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 2

Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	4	30,76
2	Baik	2	15,38
3	Kurang Baik	4	30,76
4	Tidak Baik	3	23,08
Jumlah		13	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden (36,76%) menilai semangat kerja Kepala Desa masih kurang baik. Hasil wawancara mendukung temuan ini:

“Kami melihat bahwa Kepala Desa masih kurang memberikan motivasi atau semangat kerja kepada pengawas, entah itu berupa apresiasi kerja yang dapat menumbuhkan semangat untuk bekerja.” – Ibu Fransiska, 22 November 2024

Kerja Sama

Kerja sama merupakan kemampuan manusia untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan tertentu. Di lingkungan kantor Desa Bolapapu, tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 3

Tanggapan Responden Terhadap Kerja Sama

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	4	30,76
2	Baik	6	46,16
3	Kurang Baik	3	23,08
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		13	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden (46,16%) menilai kerja sama Kepala Desa sudah baik. Hasil wawancara mendukung temuan ini:

“Kami selaku pegawai tetap menjalani hubungan kerja sama yang baik kepada pimpinan dalam hal pekerjaan, tentunya agar hasil pekerjaan terselesaikan dengan baik.” – Ibu Feni Austikayati, 22 November 2024

Kerja Efektif

Kerja efektif adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai rencana, dan dengan kualitas yang baik. Prinsip kerja efektif meliputi ketepatan, kecepatan, efisiensi, dan keselamatan. Di lingkungan kantor Desa Bolapapu, tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4

Tanggapan Responden Terhadap Kerja Efektif

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	5	38,46
2	Baik	4	30,76
3	Kurang Baik	3	23,07
4	Tidak Baik	1	0,76
Jumlah		13	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden (38,46%) menilai kerja efektif Kepala Desa sudah sangat baik. Hasil wawancara mendukung temuan ini:

“Kepala Desa sudah sangat baik dalam mengarahkan bawahan untuk bekerja efektif, karena perhatian Kepala Desa terhadap bawahan dalam memberikan dorongan dan motivasi.” – Bapak Ayub, 22 November 2024

Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu. Di lingkungan kantor Desa Bolapapu, tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 5

Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	4	30,76
2	Baik	5	38,46
3	Kurang Baik	2	15,38
4	Tidak Baik	2	15,38
Jumlah		13	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden (38,46%) menilai kuantitas pekerjaan Kepala Desa sudah baik. Hasil wawancara mendukung temuan ini:

“Untuk jumlah penyelesaian pekerjaan sudah cukup baik karena pekerjaan yang masuk langsung kami kerjakan untuk menghindari penumpukan pekerjaan.” – Bapak Almudazir, 22 November 2024

Kualitas

Kualitas pekerjaan mengacu pada mutu hasil kerja, termasuk keterampilan, kerapian, dan kemampuan pegawai. Di lingkungan kantor Desa Bolapapu, tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	4	30,76
2	Baik	6	46,16
3	Kurang Baik	3	23,07
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		13	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden (46,16%) menilai kualitas pekerjaan Kepala Desa sudah baik. Hasil wawancara mendukung temuan ini:

“Menurut saya kualitas dalam menghasilkan suatu pekerjaan sudah baik, dari segi keterampilan dan kerapian, sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal ke masyarakat.” – Ibu Eglameity Kusuma, 22 November 2024

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Di lingkungan kantor Desa Bolapapu, tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 7
Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	4	30,76
2	Baik	5	38,46
3	Kurang Baik	3	23,07
4	Tidak Baik	1	0,76
Jumlah		13	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden (38,46%) menilai ketepatan waktu Kepala Desa sudah baik. Hasil wawancara mendukung temuan ini:

“Kami mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, karena ketika ada masyarakat datang ke kantor dengan urusannya, maka langsung kami layani untuk menghindari penumpukan pekerjaan.” – Bapak Frederik Patoki, 22 November 2024

Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dirinya sendiri dan tidak bergantung pada orang lain. Di lingkungan kantor Desa Bolapapu, tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 8
Tanggapan Responden Terhadap Kemandirian

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	5	38,46
2	Baik	4	30,76

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
3	Kurang Baik	1	0,76
4	Tidak Baik	3	23,07
Jumlah		13	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden (38,46%) menilai kemandirian Kepala Desa sudah sangat baik. Hasil wawancara mendukung temuan ini:

“Menurut saya kemandirian dalam menghasilkan pekerjaan sudah sangat baik. Dari segi mampu mengerjakan tugas rutin, mampu mengatasi masalah, memiliki inisiatif, dan percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas secara mandiri.” – Bapak Moh. Yusuf, 22 November 2024

Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah keadaan psikologis dan fisik pegawai yang menunjukkan keterikatan terhadap pekerjaan. Di lingkungan kantor Desa Bolapapu, tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 9

Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Kerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	1	0,76
2	Baik	3	23,07
3	Kurang Baik	5	38,46
4	Tidak Baik	4	30,76
Jumlah		13	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden (38,46%) menilai komitmen kerja Kepala Desa kurang baik. Hasil wawancara mendukung temuan ini:

“Menurut saya komitmen kerja, adanya keterikatan antara masyarakat dan perangkat desa masih sangat minim dalam bekerja sama untuk membangun desa menjadi lebih baik.” – Bapak Kristian Haral, 22 November 2024

Efektivitas

Efektivitas adalah kemampuan untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Di lingkungan kantor Desa Bolapapu, tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 10

Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas Kerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	3	23,07
2	Baik	1	0,76
3	Kurang Baik	5	38,46
4	Tidak Baik	4	30,76
Jumlah		13	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden (38,46%) menilai efektivitas kerja Kepala Desa kurang baik. Hasil wawancara mendukung temuan ini:

“Menurut saya efektivitas kantor desa masih belum memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan masyarakat, dan belum bisa meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan masyarakat.” – Bapak Sepnat Natangku, 22 November 2024

Faktor Penghambat dan Pendukung

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Desa Bolapapu, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja perangkat desa, baik yang bersifat penghambat maupun pendukung. Faktor Penghambat muncul terutama dari aspek motivasi dan perhatian Kepala Desa terhadap perangkatnya. Pertama, dorongan motivasi atau daya penggerak yang diberikan Kepala Desa masih tergolong kurang, sehingga pegawai tidak sepenuhnya terdorong untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Kedua, pemberian semangat kerja, misalnya melalui apresiasi atau pengakuan atas hasil kerja, juga masih minim, sehingga potensi untuk menumbuhkan rasa antusias dan loyalitas pegawai kurang maksimal. Ketiga, arahan Kepala Desa dalam mendorong bawahan bekerja efektif belum sepenuhnya jelas dan konsisten, sehingga beberapa tugas tidak terselesaikan secara optimal. Keempat, kualitas pekerjaan yang dihasilkan perangkat desa, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, masih dianggap rendah, baik dari sisi ketelitian maupun mutu pelayanan. Di sisi lain, terdapat faktor pendukung yang membantu kinerja perangkat desa tetap berjalan dengan baik. Salah satunya adalah kerja sama antara perangkat desa dengan pimpinan yang sudah cukup baik, sehingga meskipun motivasi kurang, koordinasi dan hubungan kerja tetap terjaga. Selain itu, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh perangkat desa juga sudah berada pada tingkat yang memadai, menandakan kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan secara konsisten. Terakhir, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas juga cukup baik, menunjukkan bahwa meskipun ada hambatan, perangkat desa mampu memanfaatkan waktu secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Secara keseluruhan, kombinasi faktor penghambat dan pendukung ini menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa masih perlu didorong melalui peningkatan motivasi, apresiasi, arahan yang jelas, dan peningkatan kualitas pelayanan, sambil mempertahankan kerja sama, kuantitas, dan ketepatan waktu yang sudah cukup baik.

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai motivasi Kepala Desa terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa Bolapapu menunjukkan bahwa aspek motivasi masih menjadi faktor yang perlu perhatian serius. Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak yang dapat menumbuhkan gairah kerja, antusiasme, dan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya (Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks perangkat desa, motivasi dari pimpinan berperan penting untuk mendorong pegawai bekerja secara optimal, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta menjaga efektivitas dan kemandirian organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, daya penggerak dan semangat kerja yang diberikan Kepala Desa masih tergolong kurang baik. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai dorongan motivasi dan pemberian semangat kerja berada pada kategori “kurang baik” hingga “tidak baik”. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik pegawai belum sepenuhnya terstimulasi oleh kepemimpinan, sehingga pegawai cenderung bekerja hanya mengikuti rutinitas yang ada tanpa menampilkan inisiatif atau kreativitas tambahan.

Fenomena ini sejalan dengan teori Herzberg tentang motivasi kerja, yang menyatakan bahwa faktor penghargaan dan pengakuan merupakan motivator penting yang dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pegawai (Herzberg, 1968). Ketika pimpinan kurang memberikan dorongan maupun apresiasi, motivasi kerja pegawai dapat menurun, sehingga kualitas dan efektivitas kerja berpotensi terdampak negatif. Hal serupa juga dikemukakan oleh Robbins & Judge (2019), yang menekankan bahwa dukungan, penghargaan, dan pengakuan dari pimpinan merupakan faktor krusial dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja organisasi. Dengan demikian, meskipun perangkat desa memiliki kemampuan, kurangnya dorongan dari Kepala Desa dapat membatasi potensi mereka untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pelayanan masyarakat.

Di sisi lain, aspek kerja sama menunjukkan hasil yang lebih baik. Mayoritas responden menilai kerja sama antara perangkat desa dan pimpinan berada dalam kategori baik hingga sangat

baik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis tetap terjaga meskipun motivasi dari pimpinan terbatas. Kerja sama yang baik antaranggota organisasi merupakan faktor penting dalam menurunkan dampak negatif dari rendahnya motivasi individu, karena tim yang solid mampu saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama (Robbins & Judge, 2019). Dengan kerja sama yang efektif, perangkat desa mampu menjaga koordinasi, komunikasi, dan penyelesaian tugas, sehingga kinerja organisasi tetap stabil meskipun beberapa dimensi motivasi pimpinan belum optimal.

Selain kerja sama, dimensi kerja efektif, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu menunjukkan hasil yang cukup baik. Sebagian besar responden menilai bahwa arahan Kepala Desa dalam mendorong kerja efektif sudah memadai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan dalam jumlah yang cukup. Kondisi ini menunjukkan adanya kontrol internal yang memadai dalam organisasi, yang memungkinkan pelaksanaan tugas tetap lancar meskipun motivasi pimpinan belum optimal. Griffin (2017) menekankan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh motivasi individu, tetapi juga oleh struktur kerja, koordinasi, dan kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas. Hal ini terlihat pada perangkat desa yang mampu memanfaatkan waktu secara efisien dan menjaga kuantitas pekerjaan tetap konsisten.

Namun, kualitas pekerjaan, komitmen kerja, dan efektivitas kerja masih tergolong kurang baik. Beberapa responden menilai bahwa kualitas hasil pekerjaan belum optimal, baik dari sisi ketelitian, kerapian, maupun pemenuhan standar pelayanan. Komitmen kerja dan efektivitas juga menjadi perhatian, karena keterikatan psikologis pegawai terhadap pekerjaan belum cukup kuat. Efektivitas kantor desa dalam mencapai tujuan yang diharapkan masyarakat juga belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pimpinan, termasuk dorongan, arahan, dan apresiasi, memiliki korelasi signifikan terhadap kualitas output, komitmen, dan efektivitas kerja perangkat desa. Pendapat Luthans (2011) sejalan dengan temuan ini, yang menyatakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh kombinasi motivasi, kepemimpinan, dan kemampuan individu. Kurangnya motivasi dari pimpinan dapat menurunkan kualitas pekerjaan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kemandirian pegawai menunjukkan hasil yang baik hingga sangat baik, yang menunjukkan bahwa perangkat desa memiliki inisiatif, mampu mengerjakan tugas rutin, mengatasi masalah, dan tidak terlalu bergantung pada arahan pimpinan. Kondisi ini menjadi kekuatan organisasi yang mampu menahan dampak negatif dari motivasi pimpinan yang kurang optimal. Robbins & Judge (2019) menekankan bahwa kemandirian merupakan salah satu faktor penting yang menjaga keberlangsungan organisasi, karena pegawai yang mandiri tetap mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kemandirian ini juga memungkinkan organisasi tetap memberikan pelayanan dasar kepada masyarakat, meskipun terdapat hambatan pada dimensi motivasi.

Analisis faktor penghambat dan pendukung menunjukkan interaksi kompleks antara motivasi pimpinan dan kondisi internal organisasi. Faktor penghambat utama adalah kurangnya dorongan motivasi, minimnya apresiasi, arahan yang belum optimal, serta kualitas pekerjaan yang masih rendah. Sementara faktor pendukung, seperti kerja sama yang baik, kuantitas pekerjaan yang memadai, ketepatan waktu, dan kemandirian pegawai, mampu menjaga jalannya organisasi agar tetap stabil. Menurut Griffin (2017), kombinasi antara faktor motivasi, struktur organisasi, dan kemampuan individu menentukan sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuannya. Dengan kata lain, meskipun ada hambatan dari sisi motivasi, faktor pendukung yang kuat dapat menahan penurunan kinerja dan menjaga kontinuitas pelayanan publik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi Kepala Desa memiliki peran sentral dalam memengaruhi kinerja perangkat desa, terutama pada aspek kualitas pekerjaan, komitmen, dan efektivitas. Meskipun beberapa dimensi seperti kerja sama, kemandirian, kuantitas, dan ketepatan waktu sudah baik, kurangnya dorongan dan apresiasi dari pimpinan tetap menjadi penghambat utama. Oleh karena itu, peningkatan motivasi melalui pemberian dorongan, penghargaan, serta arahan yang lebih jelas dan konsisten menjadi strategi penting untuk

memperkuat kinerja perangkat desa secara menyeluruh. Robbins & Judge (2019) menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mendorong, menghargai, dan mengarahkan bawahan agar organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal. Dengan memperkuat motivasi pimpinan dan memanfaatkan faktor pendukung yang ada, Kantor Desa Bolapapu memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja perangkat desa dan memastikan pelayanan kepada masyarakat lebih maksimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh Kepala Desa Bolapapu terhadap kinerja perangkat desa secara keseluruhan masih menunjukkan variasi yang cukup signifikan pada berbagai indikator kinerja. Beberapa aspek motivasi, seperti kerja sama antarperangkat desa dengan pimpinan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas, cenderung berada pada kategori baik hingga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat keterbatasan dalam pemberian motivasi, perangkat desa masih mampu menjaga koordinasi, produktivitas, dan efektivitas kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

Namun, pada aspek lain seperti daya penggerak, semangat kerja, kualitas pekerjaan, komitmen, dan efektivitas secara keseluruhan, masih tergolong kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh Kepala Desa belum optimal dalam mendorong perangkat desa untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja secara maksimal. Faktor penghambat utama yang ditemukan meliputi kurangnya dorongan motivasi, minimnya apresiasi atau penguatan semangat kerja, arahan yang belum cukup jelas dalam mendorong kerja efektif, serta kualitas pekerjaan yang masih perlu ditingkatkan.

Di sisi lain, terdapat beberapa faktor pendukung yang memperkuat kinerja perangkat desa, yaitu kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan, kemampuan perangkat desa dalam menghasilkan kuantitas pekerjaan yang memadai, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Faktor-faktor ini menunjukkan adanya potensi internal yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja secara lebih menyeluruh jika didukung dengan strategi motivasi yang tepat.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya peran Kepala Desa dalam memberikan motivasi yang konsisten dan terstruktur, tidak hanya berupa arahan kerja, tetapi juga dorongan, apresiasi, dan bimbingan yang mampu meningkatkan semangat kerja, kualitas, komitmen, dan efektivitas perangkat desa. Peningkatan motivasi ini diyakini akan berdampak positif pada kualitas pelayanan publik di Desa Bolapapu, sehingga seluruh perangkat desa dapat bekerja lebih optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap pembangunan dan kesejahteraan masyarakat desa.

REFERENSI

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Pustaka Belajar.
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Cengage Learning.
- Herzberg, F. (1968). *One More Time: How Do You Motivate Employees?*. Harvard Business Review, 46, 53-62.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group.