

**MOTIVASI KERJA APARATUR DESA DI DESA
HULAWA KECAMATAN TELAGA
KABUPATEN GORONTALO**

Oleh

**YAYU PUTENA
S211500**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
gelar Sarjana pada fakultas ilmu sosial dan ilmu politik



**PROGRAM SARJANA (S1)
FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
TAHUN 2019/2020**

HALAMAN PENGESAHAN

MOTIVASI KERJA APARATUR DESA DI DESA HULAWA
KECAMATAN TELAGA KABUPATEN GORONTALO

OLEH :

YAYU PUTENA

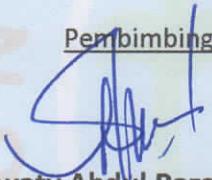
NIM : S2115009

SKRIPSI

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

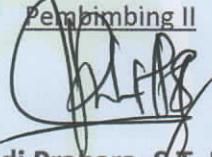
Gorontalo,.....

Pembimbing I


Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP

NIDN : 0924076701

Pembimbing II


Sandi Prahara, S.T.,M.Si

NIDN : 0929038602

Mengetahui :

Ketua Prodi Ilmu Pemerintah
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik


Darmawaty Abdul Razak,S.IP.,M.AP

NIDN : 0924076701

HALAMAN PERSETUJUAN

MOTIVASI KERJA APARATUR DESA DI DESA HULAWA KECAMATAN TELAGA KABUPATEN GORONTALO

Oleh :
YAYU PUTENA
NIM : S2115009

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Marten Nusi, S.IP., M.AP
2. Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
3. Drs. Lukman Hadju, M. Si
4. Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
5. Sandi Prahara, S.T., M.Si



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial
& Ilmu Politik

Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
NIDN : 091308602

Ketua Program Studi Ilmu
Pemerintahan

Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924076701



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Gorontalo, Juni 2020
Yang membuat pernyataan



MOTTO

LAKUKAN YANG TERBAIK UNTUK MASA DEPANMU KARENA ORANG

LAIN TAKKAN MELAKUKANNYA UNTUKMU

BERSABARLAH DALAM MENGHADAPI UJIAN KARENA LEWAT UJIAN

ITULAH TUHAN SEDANG MENINGGIKAN DERAJATMU

ABSTRAK

Yayu Putena (S2115009) dengan skripsi yang berjudul “Motivasi Kerja Aparatur Desa di Desa Hulawa Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo”. Dibimbing oleh Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP selaku Dosen Pembimbing I dan Sandy Prahara ST., M.Si selaku Dosen Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja aparatur desa di Desa Hulawa Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo menggunakan metode survey, pengumpulan data, wawancara dan dokumentasi kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja aparatur desa di Desa Hulawa Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo masih perlu ditingkatkan karena belum memuaskan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Aparatur Desa

ABSTRACT

Yayu Putena (S2115009) with a thesis entitled “Work motivation of the village apparatus in the village of Hulawa, Telaga District, Gorontalo Regency. Supervised by Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP as Supervised I and Sandy Prahara, ST.,M.Si, as Supervised II.

This research was conducted with aim to find out how work motivation apparatus apparatus in the village of Hulawa, Telaga District, Gorontalo Regency using survey methods, data collection, interviews and documentation with respondents. The results of this study indicate that work motivation of the village apparatus in the village of hulawa, Telaga District Gorontalo Regency still needs to be improved because it is not yet satisfactory

Key Words : Work motivation, village apparatus

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian ini dengan judul Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja Aparatur Desa di Desa Hulawa, sesuai dengan yang direncanakan. Usulan Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Usulan penelitian ini tidak dapat diselesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

- Ichsan Gaffar, SE., M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo.
- Dr. Abdul Gaffar La Tjokke. M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
- Dr. Arman, S.Sos.,M.Si selaku dekan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Darmawaty Abd. Razak, S.IP, M.AP, selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
- Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP, selaku pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan penelitian ini
- Sandi Prahara, ST., M.Si, selaku pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan penelitian ini

- Bapak dan ibu dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan penelitian ini
- Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua yang telah mendukung dalam mengerjakan usulan penelitian ini

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan pengaji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, Juni 2020

Yayu Putena
S2115009

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Konsep Motivasi.....	5
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	5
2.2 Tipe-Tipe Motivasi	9
2.3 Teori – Teori Motivasi.....	10
2.3.1 Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow	10

2.3.2	Teori Motivasi dari Herzberg	13
2.3.3	Teori Motivasi Alderfer.....	16
2.3.4	Jenis - Jenis Motivasi.....	18
2.3.5	Konsep Desa	20
2.3.6	Konsep Pemerintah Desa	23
2.3.7	Pengertian Aparat Desa	27
2.3	Kerangka Pikir.....	28
BAB III. METODE PENELITIAN		29
3.1	Objek Penelitian	29
3.2	Metode Penelitian	29
3.3	Fokus Penelitian	29
3.4	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.5	Sumber Data	30
3.6	Teknik Pengumpulan Data	31
3.7	Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
4.1.1	Sejarah Singkat Terbentuknya Desa Hulawa.....	33
4.1.2	Kondisi Geografis	37
4.1.3	Kondisi Demografis	36
4.2	Hasil Penelitian	45
4.2.1	Kondisi Ekstrinsik	46

4.2.2 Kondisi Intrinsik	49
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
4.3.1 Kondisi Ekstrinsik	54
4.3.2 Kondisi Intrinsik.....	56
BAB V. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran.....	58
Daftar Pustaka.....	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada zaman seperti sekarang ini, pembangunan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek dalam pembangunan nasional yang harus diprioritaskan. Di dalam suatu pemerintahan, idealnya diisi oleh para tenaga kerja yang terampil di bidangnya. Mulai dari pemerintah pusat sampai pada pemerintah daerah. Agar suatu pemerintahan dapat berjalan optimal sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.

Pemberlakuan otonomi di daerah adalah salah satu upaya dari pemerintah pusat agar daerah dapat mengurus urusan daerahnya sendiri. Pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada rakyatnya adalah salah satu bentuk tugas otonomi daerah tersebut. Pelayanan publik yang diberikan juga haruslah berkualitas agar terciptanya keberhasilan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakatnya.

Pelayanan adalah salah satu aspek pokok dalam kehidupan kelembagaan suatu pemerintahan. Aparatur yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat merupakan sosok sentral dalam hal ini. Di Indonesia sendiri, pelayanan publik mesti berdasar pada apa yang telah dikemukakan di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang bertujuan mencerdaskan

kehidupan bangsa serta memajukan kesejahteraan umum. Pelayanan sebagai suatu proses yang vital dalam aspek elembgaan senantiasa dilakukan dengan sebaik mungkin demi terwujudnya profesionalitas aparatur dalam bekerja.

Dikarenakan peran aparatur yang sangat penting, dalam hal ini aparatur desa di desa hulawa di dalam terwujudnya pelayanan maupun pembangunan di desa hulawa, perlu kiranya agar diberikan motivasi yang kuat yang membuat aparatur tersebut bias bekerja dengan maksimal dan professional dengan tujuan pelayanan kepada masyarakat dapat diberikan dengan baik agar supaya tetap terjaga kepentingan pribadi dengan sasaran yang tepat.

Menjaga motivasi kerja agar tetap semangat dalam bekerja merupakan aspek penting bagi aparatur desa dalam melaksanakan tugas. Dengan motivasi yang terus terjaga maka akan meningkatkan kualitas pekerjaan dan terciptanya solidaritas antar sesama aparatur desa. Agar bisa melaksanakan tugas dengan baik, maka tugas-tugas tersebut harus dilaksanakan menurut peraturan yang ada sehingga muncul perasaan saling menghargai, menghormati dan memahami hakn dan kewajibannya masing-masing.

Berdasarkan pada masalah diatas, dapat dilihat masih kurangnya motivasi dari aparatur desa dalam melaksanakan tugas. Aparatur desa kurang termotivasi untuk melaksanakan tugasnya melayani masyarakat. Faktor ekstrinsik menjadikan rendahnya motivasi dari para aparatur desa.

Faktor tersebut merupakan akibat dari kurangnya perhatian organisasi terhadap peningkatan kesejahteraan hidup para aparatur desa misalnya dengan cara meningkatkan penghasilan para aparatur agar mereka bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Menciptakan suasana kerja yang nyaman juga merupakan salah satu upaya yang bisa dilakukan. Hal yang membuat meningkatnya motivasi kerja aparatur juga disebabkan oleh faktor ekstrinsik dan faktor intrinsic pegawai itu sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja aparatur desa di desa Hulawa ditinjau dari faktor ekstrinsik?
2. Bagaimana motivasi kerja aparatur desa di desa Hulawa ditinjau dari faktor intrinsik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja aparatur desa ditinjau dari faktor ekstrinsik
2. Untuk mengetahui motivasi kerja aparatur desa ditinjau dari faktor intrinsik

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Akademik

Manfaat akademik dari penelitian ini adalah sebagai sumber bagi pihak lain dalam mencari informasi yang berkaitan dengan motivasi kerja aparatur desa

2. Manfaat Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan berguna sebagai sumbangan pemikiran serta informasi bagi kantor Desa Hulawa.

3. Manfaat Bagi Penulis

Kegunaan bagi penulis, dapat meningkatkan dan menambah luas pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “needs” atau “want”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau di respons. Motif atau motivasi berasal dari kata lain “movere” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Menurut Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manusia dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu

Menurut Herzberg (Sondang P. Siagian 2016:290) faktor motivasi adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti sumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene merupakan faktor-faktor yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

. Menurut Anwar Prabu motivasi adalah. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi karna kondisi (energy) yang menggerakkan

dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Prof. Sondang P. Siagian menyebutkan bahwa motivasi adalah interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi di dalam diri seseorang yang merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan diri seseorang. Menurut Guuzali Saydam (2011:325) motivasi merupakan sumber kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang berfungsi memberikan daya, memberi arah, dan memelihara tingkah laku.

Disamping itu, Usman (dalam Syamsir Torang 2016:58) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang

proses psikisnya dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Untuk memotivasi bawahan di dalam organisasi seorang pemimpin harus mampu berhadapan dengan persoalan yang dapat mempengaruhi setiap bawahan dalam bekerja yaitu kemampuan dan kemauan.

Danim mengartikan motivasi terbagi atas tiga unsur esensial (1) faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal, (2) tujuan yang ingin dicapai, (3) strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan faktor pendorong dalam mempengaruhi perilaku seseorang sebagai aktivitas individu

untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuannya.

Uang merupakan unsur yang paling berarti dalam memotivasi lingkungan kerja, serta keamanan dan hubungan kemanusiaan dalam unsur ketiga seperti teori muatan kerja. Tanggung jawab, pengakuan dan kesempatan berprestasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat membangkitkan motivasi, begitupun terhadap pelaksanaan diri dan penghargaan.

Teori *hierarchy of needs* dari maslow menyebutkan 3 asumsi dasar yang berhubungan dengan motivasi, yaitu a) manusia yang selalu mempunyai keinginan yang belum tentu dapat terpenuhi semuanya, b) kebutuhan atau keinginan yang telah terpenuhi bukan lagi merupakan faktor pendorong, c) kebutuhan manusia tersusun (berhierarki) menurut skala prioritas.

Porter berpendapat bahwa ada 3 variabel yang mempengaruhi motivasi individu dalam bekerja, yaitu a) sifat individual (sikap, kebutuhan, dan harapan), b) sifat pekerjaan (tugas, tanggung jawab, dan kepuasan kerja), dan c) lingkungan kerja dan situasi kerja (pola, interaksi, penghargaan, dan manfaat organisasi bagi pekerja).

Yunus (2009:45) menyampaikan Motivasi diri seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu

1) Rasa aman

2) Kesempatan untuk maju

3) Tipe pekerjaan

4) Upah

5) Fasilitas

Usman juga menawarkan kurang lebih 6 teknik dalam memotivasi seseorang dalam organisasi, sebagai berikut :

1. Berpikiran dan membagikan dorongan positif kepada kinerja seseorang, dan memberikan dorongan atau sanjungan. Jangan mengkritik kinerja orang lain kalau kita sendiri tidak mampu memberi contoh kinerja yang baik.
2. Menemukan perubahan
3. Mengembangkan harga diri (berikan apresiasi/penghargaan atas kelebihan orang lain) serta berilah mereka kesempatan untuk bertanggung jawab (beri wewenang, serta kebebasan untuk berpendapat)
4. Memutuskan pelaksanaan (ungkapan dengan bersungguh-sungguh serta tindakan yang dapat membantu, dan hargai dengan tulus)
5. Menyemangati orang lemah menjadi kuat , membantu mereka yang mebutuhkan, kerja keras dan bersedia belajar dari orang lain.
6. Membasmi sikap malas .

Teori content Maslow menggambarkan bahwa stimulasi bagian luar dan dalam adalah Dimensi, dimensi tersebut memiliki 3 variable, yaitu; a) motivasi yang diakibatkan oleh karena kebutuhan, eksistensi, stimulan dan internal, b) insentiv dalam oraganisasi, pemberian hadiah dari organisasi itu sendiri, respon , dan tantangan . c) persepsi manfaat (nilai dan reward organisasi, dan hubungan kinerja)

Selanjutnya menurut McLeland, bahwa ada 3 kebutuhan yang dibutuhkan manusia yaitu : kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa Teori tersebut menggambarkan bahwa jika seseorang memiliki prestasi yang tinggi, ia akan lebih bekerja keras dan membangun dirinya sendiri untuk lebih meningkatkan keterampilan dan kemampuannya untuk mencapati tujuan yang ingin dicapainya.

2.2 Tipe-Tipe Motivasi

Dikatakan dalam Elida Prayitno, (2011:10) ada dua tipe motivasi, yaitu motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu. Sedangkan menurut Singgih

.G. Gunarsa, (2009:50) motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Adapun indikator yang terdapat pada motivasi intrinsik adalah sebagai berikut:

1. Prestasi
2. Perkembangan
3. Tanggung Jawab
4. Pekerjaan itu sendiri

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak diluar aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas belajar. Menurut Singgih D Gunarsa, (2009:51) yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Adapun indikator yang terdapat pada motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja

2. Hubungan antar Pribadi
3. Status
4. Gaji/upah
5. Kemanan Kerja

2.3 Teori – Teori Motivasi

2.3.1 Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow ada lima jenjang kebutuhan dasar manusia (dalam Sondang P Siagian 2016:287) yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis/physiological needs : meliputi rasa lapar, haus, seksual, berlindung dan kebutuhan fisik lainnya.

Kebutuhan fisik didasarkan dengan kebutuhan pada manusia yang tidak luput dari kebutuhan sandang, pangan dan papan.. Contoh seorang yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil yang setiap tahun dikejar-kejar mencari uang tambahan untuk menyewa rumah karena kantornya tidak mampu menyediakan perumahan baginya, maka kebutuhan papan atau rumah itu menempati rangking yang paling tinggi.

- b) Kebutuhan rasa aman/safety needs meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional

kebutuhan manusia yang menduduki posisi kedua yaitu safety need atau kebutuhan rasa aman kepada dirinya sendiri misalnya orang akan melakukan apa saja termasuk membeli anjing untuk menjaga rumah dan sekelilingnya, agar dapat melindungi dirinya sebagai pemilik rumah.

c) Kebutuhan sosial (sosial needs) mencakup rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

Jika kedua kebutuhan diatas sudah terpenuhi maka yang akan dilakukan manusia itu sendiri adalah kebutuhan social dirinya sendiri misalnya menciptakan kebutuhan menjalin silaturahmi dengan masyarakat lain agar menciptakan hubungan yang bermanfaat dengan manusia lainnya.

d) Kebutuhan penghargaan/esteem needs; mencakup faktor penghargaan internal seperti rasa hormat diri, otonomi dan pencapaian, serta faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

Kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan dirinya untuk bias dihargai oleh masyarakat lainnya, akan usaha-usaha yang ia kerjakan agar dapat dipercaya, di berikan penghargaan dan semacamnya pada dirinya sendiri.

e) Kebutuhan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan diri sendiri.

Dalam memuaskan kebutuhan ini banyak cara yang dilakukan oleh seseorang, dan cara-cara tersebut berbeda antara satu orang dengan orang yang

lain. Misalnya, kebutuhan seseorang yang ingin menggunakan kemampuan dirinya yang mempunyai potensi dengan cara agar dirasakan orang lain agar tercapai..

Maslow berpendapat bahwa hirarki kebutuhan yaitu suatu pola yang tipikal dan bisa dilaksanakan pada hampir setiap waktu. Pemenuhan kebutuhan yang satu akan menimbulkan keperluan kebutuhan yang lain, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Ada untuk mencapai kebutuhan aktualisasi diri harus melewati pemenuhan mulai dari fisk, terus merangkak ke aktualisasi diri. Sebaliknya ada yang tidak memerlukan waktu yang lama, tahu-tahu sudah berada pada tingkat kebutuhan aktualisasi diri.

Maslow menyadari bahwa terdapat banyak perkecualian dalam kecenderungan umum pada konsepsi hirarki kebutuhannya. kenyataannya dia tidak menggali aspek – aspek motivasi manusia dalam suatu organisasi, sampai sekitar 20 tahun setelah dia menyampaikan teori aslinya. dan saat itu hirarki kebutuhan mempunyai dampak yang menakjubkan terhadap pendekatan manajemen modern mengenai motivasi tersebut.

Hasil penelitian diatas menyatakan bahwa teori motivasi maslow bukanlah jawaban akhir dari segala pembahasan motivasi. Walaupun demikian, model maslow memberikan kontribusi yang besar terutama kesadaran manajemen bahwa terdapat perbedaan-perbedaan kebutuhan diantara orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi.

2.3.2 Motivasi dari Herzberg

Herzberg menanyakan kepada mereka mengenai apa yang dirasakan menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam tugas pekerjaannya. Jawaban mereka memberikan suatu pengaruh yang menarik yang pada akhirnya oleh Herzberg disimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan, dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek disekitar yang berhubungan dengan pekerjaan. dua faktor dari Frederick Herzberg didasarkan pada hasil wawancara dengan 2003 insinyur dan akuntan. Herzberg berusaha memperluas hasil karya maslow dan mengembangkan suatu teori yang khusus bisa diterapkan kedalam motivasi kerja. Pada sekitar tahun 1950 dia melakukan studi mengenai motivasi ini dengan meneliti hampir 100 orang pekerja kantoran. Kepuasan-kepuasan dalam bekerja oleh Herzberg diberi nama motivator, adapun kepuasan disebutnya faktor hygiene.

Teori Herzberg pada hakikatnya sama dengan teori Maslow. Adapun faktor yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja ialah disebut oleh Herzberg dengan suatu motivator, yang kira-kira sama dengan tingkat yang lebih tinggi dari hirarki kebutuhan maslow. Menurut teori herzberg, agar para karyawan bisa termotivasi, maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi.Faktor hygiene sebenarnya bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang

berhubungan dengan kerja. Faktor ini kira-kira tidak jauh bedanya dengan susunan bawah dari hirarki kebutuhan maslow. Faktor higienis ini mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadi kepuasan. Menurut Herzberg faktor ini tidak memotivasi karyawan dalam bekerja.

Herzberg menawarkan suatu pemecahan bahwa faktor-faktor higienis misalnya seperti upah dan gaji, honorarium, kondisi tempat kerja, teknik pengawasan antara bawahan dan pengawasnya, dan kebijaksanaan administrasi organisasi tidak bisa membangkitkan semangat kerja karyawan. Kalau hanya memberikan konsentrasi pemecahan masalah-masalah semangat kerja para karyawan pada faktor-faktor tersebut, hal itu tidak banyak menolong karyawan. Teori Herzberg ini sebenarnya mematahkan anggapan sementara pimpinan atau manajer bahwa persoalan-persoalan semangat kerja para karyawan itu dapat diatasi dengan pemberian upah dan gaji yang tinggi, insentif yang besar, dan memperbaiki kondisi tempat kerja. Pemecahan ini tidak banyak menguntungkan, karena hal-hal tersebut tidak memotivasi karyawan. Oleh karena itu

Ada beberapa yang dapat membangkitkan semangat kerja. seperti Faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.

Dalam teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya yakni:

1. Faktor-faktor penyebab kepuasan (satisfieer) atau faktor motivasional. Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor penyebab kepuasaan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain:
 - a) Prestasi
 - b) Penghargaan
 - C) Tanggung jawab
 - d) Kesempatan untuk maju
 - e) Pekerjaan itu sendiri
2. Faktor-faktor penyebab ketidak puasan atau faktor higiene faktor yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniyah. yaitu faktor yang menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau maintenance. Hilangnya faktor-faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan kerja antara lain:
 - a) Koindisi kerja fisik

- b) Hubungan interpersonal
- c) Kebijakan dan administrasi
- d) Pengawasan
- e) Gaji
- f) Keamanan kerja

Dari teori Herzberg ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a) Faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yaitu kelompok faktor motivasional.
- c) Perbaikan faktor hygiene kurang dapat mempengaruhi terhadap sikap kerja yang positif.
- b) Perbaikan gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan administrasi tidak akan menimbulkan kepuasan, melainkan menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan faktor yang menimbulkan kepuasan adalah hasil kerja itu sendiri.

2.3.3 Motivasi Alderfer

Sama halnya dengan maslow dan herzberg, dia merasakan bahwa ada nilai tertentu dalam menggolongkan kebutuhan-kebutuhan, dan terdapat pula suatu perbedaan antara kebutuhan-kebutuhan pada tatanan paling atas. Serta

Perluasan lebih lanjut dari teori Herzberg dan maslow datang dari usaha Clayton Alderfer dia merumuskan suatu model penggolongan kebutuhan segeras dengan bukti-bukti empiris yang telah ada Alderfel mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan-kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan keberadaan adalah kebutuhan akan tetap hidup, Kebutuhan ini kira-kira sama artinya dengan kebutuhan fisik atau psikologisnya Maslow dan sama pula dengan faktor higienisnya Herzberg.
- b. Kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya melakukan hubungan sosial dan bekerjasama dengan orang lain. Kebutuhan ini sama halnya dengan kebutuhan sosial dari maslow dan higenisnya herberg.
- c. kebutuhan untuk berkembang adalah suatu kebutuhan yaitu berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Hubungan ini sesuai dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi dirinya maslow dan kebutuhan motivatornya herzberg.

Tidak seperti Maslow atau Herzberg, Alderfel tidak menyatakan bahwa tingkat yang dibawah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum memuaskan tingkat kebutuhan diatasnya atau tidak pula bahwa usaha perampasan itu satu-satunya jalan untuk mengkatifkan suatu kebutuhan. Suatu contoh menurut teori ini latar belakang seseorang ataun lingkungan kebudayaannya dapat saja

menyebabkan timbulnya kebutuhan-kebutuhan akan keberadaan. Demikian pula kebutuhan berkembang dapat saja terus meningkat walaupun orang tersebut sudah merasa puas. Karena Alderfel lebih menyukai perincian kebutuhan didasarkan pada kontinum dibandingkan dengan hirarki seperti Maslow dan dua faktor yang potensial dari herzberg.

.Pada hakikatnya banyak analisa-analisa kontemporer tentang motivasi cenderung untuk memberikan dukungan pada teori Alderfer dibandingkan dengan Maslow dan Herzberg. Secara keseluruhan, teori Alderfer ini nampaknya menduduki tempat yang kuat pada awalnya, tetapi teori tersebut sedikit memberi batasan-batasan, sehingga kenyataannya teori tersebut masih tetap menunjukkan sifat umunya dan kurang kemampuan penjelasan atas kekomplekan teori motivasi. Selain itu kurang memberikan kesiapan untuk bisa diterjemahkan ke dalam praktik kepegawaian dalam manajemen. Untuk mendukung teorinya ini Alderfel mempergunakan tes empiris. Sayangnya tidak ada riset langsung yang memperdalam teori ini

2.3.4 Jenis-jenis Motivasi

Terdapat tiga kategori motivasi atau dorongan menurut Luthans yaitu:

1. Motif primer

Motif primer yang paling dikenal secara umum adalah lapar, haus, tidur, sehat dan lain-lain. Persyaratan fisiologis sangat dasar disamakan dengan

kebutuhan primer. Dua kriteria harus dipenuhi agar motif dapat dimasukkan dalam klasifikasi primer. Kriteria tersebut adalah motif harus tidak dipelajari; dan motif harus didasarkan secara fisiologis2.

2. Motif umum

Sebuah motif haruslah tidak dipelajari, tetapi tidak didasarkan pada fisiologis. Sementara kebutuhan primer mengurangi ketegangan atau stimulasi kebutuhan umum justru diperlukan untuk mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan sejumlah stimulasi. Agar termasuk dalam kategori umum, Beberapa motif yang termasuk dalam motif ini adalah motif keingintahuan, manipulasi, aktifitas dan efeksi.

3. Motif Sekunder

Dalam motif ketiga ini adalah yang paling penting pada masyarakat saat ini yang berkembang semakin kompleks. Dorongan primer dan dorongan umum yang kurang penting membuka jalan bagi dorongan sekunder yang dipelajari untuk memotivasi perilaku. berhubungan erat dengan konsep pembelajaran. Sebuah motif harus dipelajari agar dapat dimasukkan kedalam klasifikasi sekunder. Ada beberapa dorongan yang penting dalam motif ini ,dorongan Dengan beberapa pengecualian mencolok yang telah dihapus, motif lapar dan haus tidak dominan bagi manusia yang hidup dalam dunia berkembang secara ekonomi saat ini.

Selain itu berbagai kebutuhan luthans, juga membagi motivasi berdasarkan sumbernya menjadi dua jenis yaitu : Motif intrinsik yang bersifat internal untuk individu dan motif ekstrinsik merupakan konsekuensi eksternal yang dapat dilihat pada individu

Menurut Hasibuan yang membedakan motivasi terbagi atas dua yaitu :

1) motivasi positif, adalah pemberian reward pada pegawai yang kinerjanya baik dan bagus untuk mendorong orang untuk lebih bai lagi. 2) motivasi negatif yaitu pegawai yang kinerjanya tidak baik maka akan diberikan hukuman atau tidak diberikan hadiah atau reward.

2.3.5 Konsep Desa

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengurus rumah tangganya sendiri berdasarkan hak asal-usul dan adat istiadat yang diakui dalam pemerintahan nasional dan berada di daerah kabupaten. Sedangkan dilihat dari segi ilmun kata desa berasal dari sansekerta, desa, yang berarti tanah air, tanah asal, atau tanah kelahiran. Dari perspektif geografis, desa atau village Dalam pengertian umum Desa adalah segala yang terikat pada lokalitas sebagai tempat tinggal maupun bagi kebutuhannya yang bersifat universal, terdapat arti yaitu sebagai suatu komunitas kecil yang tergantung pada sector pertanian. Pengertian Desa dapat dilihat dari ciri secara umum yaitu dapat dilihat dari pertanian dan factor pendukung lainnya.

Yang alasannya adalah sebagai tempat untuk tinggal dan berkembang dari suatu kelompok atau individu.

Untuk tujuan analisa sosial psikologi, desa di definisikan sebagai suatu lingkungan yang penduduknya memiliki hubungan yang akrab dan serba informal diantara sesama warganya . Untuk tujuan analisis statistik, desa di definisikan sebagai suatu lingkungan yang penduduknya kurang dari 2500 orang.. Sedangkan untuk tujuan analisa ekonomi, desa didefinisikan sebagai suatu lingkungan yang penduduknya tergantung kepada pertanian.

Menurut H.A.W Widjaja, dalam bukunya yang berjudul “Otonomi Desa” (2012:13) adalah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal usul yang bersifat istimewa. Kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam system pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Landasan pemikiran tersebut dalam mengenai Pemerintahan Desa yaitu keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat.

Pembentukan desa tidak semata-mata sesuai dengan keinginan perangkat desa yang berwenang mengatur keseluruhan kegiatan di desa, seperti halnya dengan pembentukan atau pendirian organisasi baru, pembentukan desa

pun harus memenuhi aturan-aturan yang ada berikut landasan hukum pembentukan adalah UU No. 6 Tahun 2014 tentang desa dan diatur lebih lanjut dalam PP No 43 tahun 2014 yang telah direvisi menjadi PP No 47 Tahun 2015 tentang peraturan pelaksanaan UU No. 6 Tahun 2014. Karena Desa dibentuk atas prakarsa masyarakat dengan memperhatikan asal usul desa dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat. Pembentukan desa dapat berupa penggabungan beberapa desa, atau bagian desa masyarakat desa yang bersandingan , atau pemekaran dari satu desa menjadi dua desa atau lebih, atau pembentukan desa diluar desa yang sudah ada.

Unsur-unsur desa yang harus dilengkapi dalam Landasan hukum yang menjadi latar belakang pembentukan suatu desa yaitu Dalam hal ini, adalah komponen-komponen pembentuk desa sebagai satuan ketatanegaraan. Komponen – komponen tersebut adalah:

- a) Wilayah desa, merupakan wilayah yang menjadi bagian dari wilayah kecamatan.
- b) Penduduk atau masyarakat desa, yaitu mereka yang bertempat tinggal di desa selama beberapa waktu secara berturut-turut.
- c) Pemerintahan, adalah suatu sistem tentang pemerintah sendiri dalam arti dipilih sendiri oleh penduduk desa yang nantinya akan bertanggung jawab kepada rakyat desa.

d) Otonomi, adalah sebagai pengatur dan pengurus rumah tangga sendiri.

salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pemerintah desa dalam penyelenggaraan pemerintahannya, yaitu Landasan dan unsur-unsur pemerintah desa. keseluruhan tersebut diatas merupakan aturan atau dasar ideal pelaksanaan pemerintahan desa.

Otonomi yang memberi peranan seutuhnya yaitu Otonomi daerah yang diterapkan membantu pemerintah desa dalam melakukan improvisasi kinerja dan program-program yang telah ditentukan bisa dijalankan dengan maksimal. Pada pemerintahan desa dalam mengatur rumah tangga sendiri dengan tetap berpegang teguh pada kerifan lokal yang dimiliki masyarakat tersebut, karena masyarakat adalah unsur yang paling mendasar terciptanya desa yang merupakan pemerintahan yang paling terkecil.

2.3.6 Konsep Pemerintah Desa

Pemerintahan desa adalah suatu proses dimana usaha-usaha masyarakat desa yang bersangkutan dipadukan dengan usaha-usaha pemerintah untuk meningkatkan hidup masyarakat desa. Pemerintah desa merupakan bagian dari pemerintah nasional, yang penyelenggaranya ditujukan kepada desa.

sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945 Dalam konteks UU No 6 Tahun 2014 tentang Desa dan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun

2014 tentang Pemerintahan Daerah di artikan sebagai kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang yurisdiksi, berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan/atau dibentuk dalam sistem sistem pemerintahan nasional dan berada di kabupaten/kota. Pemerintah desa adalah kepala desa yang dibantu oleh perangkat desa lainnya dan Badan Pemusyawaratan Desa (BPD) dalam menjalankan tugasnya. Pada pasal 26 ayat (2) menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas kepala desa berwenang

- a) membina ketentraman dan ketertiban masyarakat desa
- b) mengangkat dan memberhentikan perangkat desa
- c) menetapkan peraturan desa
- d) memegang kekuasaan pengelolaan keuangan dan aset desa.
- e) menetapkan anggaran pendapatan dan belanja desa
- f) membina kehidupan masyarakat desa
- g) Memimpin Penyelenggaraan pemerintahan Desa
- h) membina dan meningkatkan perekonomian desa serta mengintegrasikanya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat desa.

- i) mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa.
 - j) mengembangkan sumber pendapatan desa
 - k) mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat desa.
 - l) memanfaatkan teknologi tepat guna.
 - m) mengoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif
 - n) mewakili desa di dalam dan diluar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan
 - o) melaksanakan kewenangan lain yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- secara hukum kepala desa memiliki tanggungjawab yang besar berdasarkan kewenangan. oleh karena itu, untuk efektif harus ada pendeklasian kewenangan kepada para pembantunya atau memberikan mandat. Oleh karena itu dalam melaksanakan mandat kepala desa diberikan kewenangan sebagaimana ditegaskan pada pasal 26 ayat (3) UU No. 6 Tahun 2014 yaitu: dalam melaksanakan tugas kepala desa berwenang:

- a) struktur organisasi dan tata kerja pemerintah desa yang diusulkan
- b) pengajuan rancangan dan menetapkan peraturan desa.
- c) terima penghasilan tetap tiap bulan, tunjangan dan lainnya yang sah serta mendapat jaminan kesehatan.
- d) mendapatkan perlindungan hukum atas kebijakan yang dilaksanakan
- e) memberi mandat pelaksanaan tugas dan kewajiban yang lainnya kepada perangkat desa.

Sekretaris desa merupakan ujung tombak pemerintahan desa yang membantu kepala desa dalam menjalankan hak, wewenang dan kewajiban pimpinana pemerintahan desa. Dan juga melaksanakan tugas khususnya membantu kepala desa di bidang administrasi dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat desa serta berfungsi sebagai unsur staf pemerintah desa dipimpin oleh seorang sekretaris desa yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala desa. Sekretaris desa sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) sebagai perangkat desa. Sekretaris desa terdiri atas sekretaris desa dan kepala-kepala urusan.

setelah mendengar pertimbangan camat atas usul kepala desa, apabila kepala desa berhalangan maka sekretaris desa yang menjalankan tugas dan

wewenang kepala desa sehari-hari.bupati/walikota madya kepala daerah tingkat II dapat mengakat serta memberhentikan Sekretaris desa.

Kepala –kepala urusan diangkat dan diberhentikan oleh Camat atas nama Bupati/Walikota madya Kepala Daerah Tingkat II atas usul kepala desa. Syarat-syarat pengangkatan dan pemberhentian sekretaris desa dan kepala-kepala urusan diatur dalam peraturan daerah sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri. Berdasarkan pertimbangan bahwa sekretaris desa sebagai kepala sekretariat adalah lebih banyak mengetahui urusan-urusan pemerintahan desa dibandingkan dengan perangkat desa lainnya, jika kepala desa berhalangan dalam menjalankan tugasnya maka sekretaris desa yang akan mewakilinya.

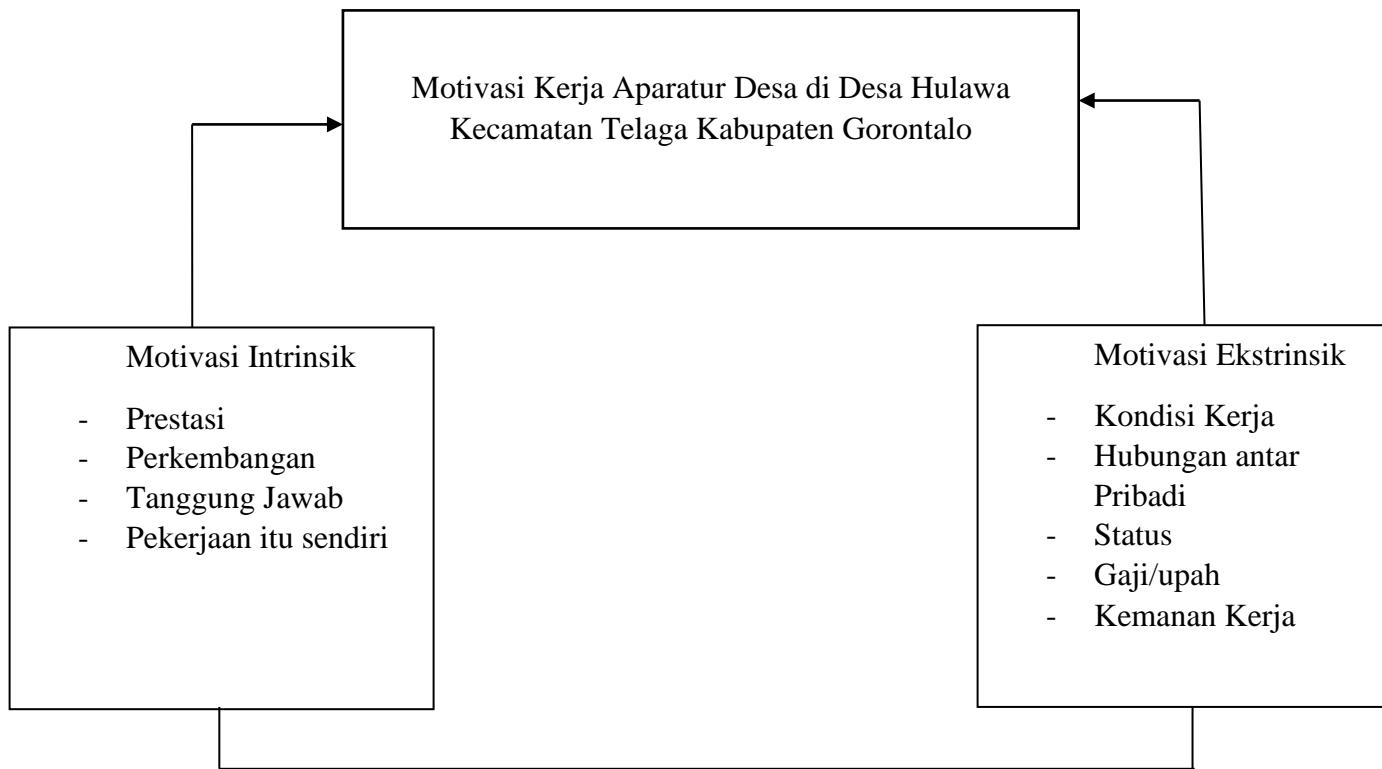
Kepala dusun adalah orang yang mengetahui sebuah dusun, satu wilayah di bawah desa atau unsur pelaksana tugas kepala desa dengan wilayah kerja tertentu. Kepala Dusun diangkat dan diberhentikan oleh Camat atas nama Bupati/Walikota madya Kepala Daerah Tingkat II atas usul kepala desa. Karena Untuk memperlancar jalannya pemerintahan dalam desa dibentuk dusun yang dikepalai oleh kepala dusun sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri.

2.3.7 Pengertian Aparat Desa

Aparat sering diartikan sebagai pegawai negeri atau seperangkat sistem yang digunakan oleh penguasa/pemerintah untuk mengelola kekuasaannya atau semua perangkat yang digunakan oleh pemerintah untuk menerapkan kekuasaan pada masyarakat.

Dikatakan bahwa aparat desa meliputi semua orang yang terlibat dalam urusan pemerintahan desa. Seperti dalam Pasal 202 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menyatakan bahwa pemerintah desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa. Perangkat desa terdiri dari sekretaris desa, kepala dusun, rukun tetangga dan rukun warga.

2.4 Kerangka Pikir



Keterangan: Diambil dari Teori Motivasi Elida Prayitno

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian di dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Aparatur Desa di Desa Hulawa Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono 2019:18) Pada kondisi objek secara ilmiah metode ini peneliti digunakan sebagai instrument kunci. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif. kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi

3.3 Fokus Penelitian

Focus penelitian dalam penelitian ini adalah

A. Motivasi Intrinsic

- Prestasi Kerja
- Perkembangan
- Tanggung Jawab

- Pekerja Itu Sendiri

B. Motivasi Ekstrinsik

- Kondisi Kerja
- Hubungan Antr Pribadi
- Status
- Gaji/Upah
- Keamanan Kerja

3.4 Informan Penelitian

Informan penelitian dalam penelitian ini adalah beberapa aparatur desa yang telah peneliti jadikan sebagai informan/narasumber yaitu:

1. Herlina Lihawa S.Pd (Kepala Desa)
2. Mohammad Gusti Huda (Sekretaris Desa)
3. Sri Rahayu Dullah S.Ap (Bendahara Desa)
4. Ronawati Nggilu S.Pd (Kepala Bidang Urusan Umum)

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di desa Hulawa, Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo. Adapun waktu penelitian adalah selama 2 bulan yaitu bulan Oktober – Desember 2019

3.5 Sumber Data

1) Data Primer

Penelitian yang diperoleh langsung dari sumber atau objek yang diteliti dengan adanya suatu hubungan objek yang diteliti tersebut..sumber Data ini bisa berupa wawancara, angket dan observasi. Data primer diperlukan untuk memperoleh hasil yang akurat sehingga data primer dalam penelitian ini diperoleh dari lapangan penelitian. Pada penelitian ini yang akan menjadi sumber data primer adalah aparat Desa Hulawa Kecamatan Telaga Kabupaten Goronta

2) Data Sekunder

merupakan data yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada serta dapat dipergunakan sebagai pendukung. Sumber data ini antara lain dokumentasi, undang-undang, buku-buku dan informasi lainnya yang diperoleh dari media cetak maupun elektronik.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

a) Observasi

untuk mengetahui pengamatan langsung terhadap objek penelitian. dan mendapatkan informasi yang akurat secara langsung terhadap kenyataan yang sebenarnya terjadi pada obyek penelitian.

b) Wawancara

peneliti mengumpulkan secara langsung serta mengadakan Tanya jawab dengan narasumber.

3.7 Teknik Analisis Data

Tahapan dalam proses menganalisis data yaitu dengan menelaah seluruh data dari berbagai sumber , kemudian mengelolah data tersebut melalui wawancara, pengamatan yang bersumber dari data lapangan lapangan, dokumen pribadi, dokumentasi resmi, dokumentasi gambar, dokumentasi foto dan sebagainya. Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah langkah berikutnya adalah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan cara abstraksi. Kemudian Abstraksi dibuat untuk usaha rangkuman inti, proses dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Tahap akhir dari analisis data ini adalah mengadakan pemeriksaan keabsahan data (Sugiyono, 2019).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

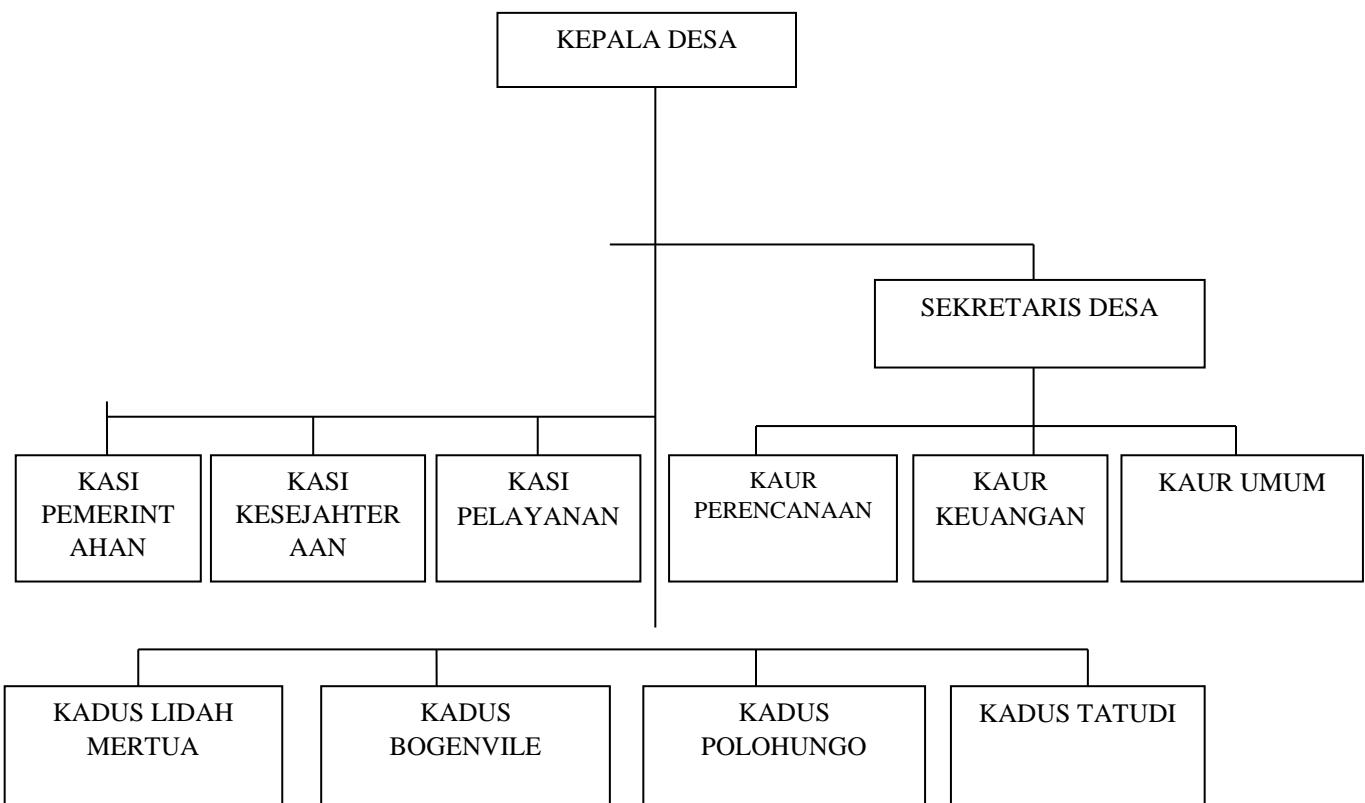
4.1.1 Sejarah Singkat Terbentuknya Desa Hulawa

Sebutan Hulawa menurut kepercayaan orang-orang tertua, berasal dari kata LAWA-LAWA, yang merupakan sebutan untuk sarang laba-laba dalam bahasa daerah Gorontalo, yang banyak ditemukan penduduk di detiap gowa yang ada di wilayah daerah yang menjadi muasal terbentuknya desa hulawa.

Kelurahan Limba B dan kelurahan Biawao lokasinya terletak di pinggiran sungai bolangoo pidahan dari dungingi. Kedudukan Kota Kerajaan Goontalo mulanya berada di desa Hulawa, tepatnya di pinggiran sungai bolango. Menurut penelitian pada tahun 1024 H, Kota Kerajaan ini dipindahkan dari desa Hulawa ke Dungingi yang sekarang merupakan kecamatan Dungingi.

Asal-usul Penduduk Desa Hulawa berasal dari Suwawa, Teluk Tomini dan Bolango dan berdiri pada permulan abad XIX oleh Raja Hunginaa di Telaga, dengan sistem pemerintahan Kerajaan Gorontalo.

Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa Hulawa



4.1.2 Kondisi Geografis

Desa Hulawa terletak dari arah selatan ke arah utara dengan kecamatan telaga yang batas-batasnya antara lain :

- Sebelah utara berbatasan dengan Desa Dulohupa

- Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Bulila
- Sebelah Timur berbatasan dengan Sungai Bolango
- Sebelah Barat dengan Desa Luhu

Desa Hulawa memiliki luas wilayah 205.5 Hektar dan secara administratif wilayah pemerintahan desa terdiri dari 4 (empat) Dusun yaitu : Dusun Lidah Mertua,Dusun Bogenvil, Dusun Polohungo dan Dusun Tatudi.Jarak tempuh ke pusat pemerintahan Kecamatan Telaga 1,5 Km dan waktu tempuh 5 Menit dengan kendaraan bermotor,ke pusat pemerintahan Kabupaten5 Km dan waktu tempuh 20 Menit dengan kendaraan bermotor serta ke pemerintah Provinsi 13 Km dan waktu tempuh 45 Menit dengan kendaraan bermotor.

4.1.2.1 Kondisi Alam

Secara geografis Kondisi alam dipengaruhi oleh iklim tropis dengan suhu 27-30°C dan curah hujan 2500-3500 mm/tahun. Secara Topografi wilayah Desa Hulawa merupakan dataran rendah.Dengan kondisi wilayah berupa dataran rendah memungkinkan adanya wilayah potensi rawan banjir.Pemanfaatan lahan didominasi permukiman penduduk dan persawahan. Yang menurut Tipologi Desa adalah Desa Persawahan. Gambaran pemanfaatan lahan sampai dengan Desember 2019 nampak dalam tabel berikut:

Tabel 4.1

Pemanfaatan Lahan di Desa Hulawa

No.	Pemanfaatan Lahan	Luas (Ha)
1.	Luas Pemukiman	16.26
2.	Luas Persawahan	109.00
	Luas Pekarangan	40.85
3.		
4.	Luas Prasarana Umum	
Jumlah		166.11

4.1.3 Kondisi Demografis

Gambaran umum demografis Desa Hulawa dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

4.1.3.1 Kondisi Kependudukan, Sosial Budaya dan Ekonomi

- a. Kependudukan

Rekapan data penduduk di desa Hulawa pada bulan desember tahun 2019 berjumlah 3.655 jiwa dengan jumlah 1.091 jumlah kepala keluarga yang diantaranya terdiri dari 1.987 laki-laki dan 1.728 perempuan yang menyebar diberbagai dusun yang ada di desa tersebut Berikut Gambaran penduduk menurut beberapa klasifikasi yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2

Jumlah Penduduk dan KK Desa Hulawa Menurut Jenis Kelamin

dan Wilayah Penyebaran Tahun 2019

No	Dusun	Jumlah Jiwa		Total	Jumlah KK		Total
		L	P		L	P	
1.	Lidah Mertua	647	378	1025			320
2.	Bougenvil	514	505	1019			278
3.	Polohungo	400	394	794			255
4.	Tatudi	366	451	817			238
Jumlah		1927	1728	3655			1091

Sumber : Profil Desa Hulawa Tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat nampak bahwa penduduk Desa Hulawa, antara Laki-laki dan Perempuan sebanding Jumlahnya sedangkan Jumlah penduduk yang banyak berada pada Dusun Lidah Mertua 1025 jiwa.

Tabel 4.3
Data Penduduk Desa Hulawa Menurut Kelompok Umur
Tahun 2019

No .	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (Jiwa)		Total (Jiwa)	(%)
		Laki-laki	Perempuan		
1.	0 – 14	587	540	1127	29.4
2.	15 – 54	1174	1081	2255	61.4
3.	> 55	162	215	377	9.2
Jumlah		1923	1836	3759	100

Sumber : Profil Desa Hulawa Tahun 2019

Data dalam tabel menunjukkan bahwa dari segi kategori usia, penduduk usia produktif lebih besar dari usia tidak produktif. Sedangkan menurut kelompok umur didominasi oleh penduduk umur 15-54 tahun.

b. Suku Bangsa dan Budaya Budaya

Secara budaya, masyarakat Desa Hulawa masih didominasi oleh adat istiadat Gorontalo. Namun, dalam aktifitas sehari-hari telah dipengaruhi oleh budaya masyarakat dari berbagai suku bangsa. Hal ini disebabkan keberadaan Desa Hulawa sangat dekat dengan perkotaan dengan penduduk yang bertempat tinggal adalah masyarakat dari kalangan pejabat dari berbagai suku. Penduduk Desa Hulawa berdasarkan suku bangsa dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:

Tabell 4.4

Data Penduduuk Desa Hulawa Menurutt Suku Bangsa

Tahun 2019

No .	Nama Suku	Jumlah (Jiwa)		Total (Jiwa)
		Laki-laki	Perempuan	

1.	China	2	2	4
2.	Arab	0	0	0
3.	Swedia	1	0	0
4.	Bolmong	1	1	0
5	Gorontalo	157	1989	2146
6	Kendari	0	0	0
7	Ternate	0	0	0
8	Jawa	8	16	24
9	Minahasa	3	2	8
10.	Makassar	14	7	21
11	Sanger	1	0	1
12	Bali	2	4	6
13	Aceh	0	0	0
Jumlah		1923	1836	3759

Sumber : Profil Desa Hulawa Tahun 2019

c. Agama

majoritas keyakinan dipeluk oleh penduduk Desa Hulawa adalah beragama Islam, namun terdapat pula pemeluk agama yang lain dan selengkapnya dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.5

Data Penduduuk Desa Hulawa Menurut Aggama Tahun 2019

No .	Nama Agama	Jumlah (Jiwa)		Total (Jiwa)	(%)
		Laki-laki	Perempuan		
1.	Islam	1919	1830	3749	
2.	Kristen Katolik	0	0	0	
3.	Kristen Protestan	2	2	4	
4.	Hindu	2	4	6	
5.	Budha	0	0	0	
Jumlah		1923	1836	3759	

Sumber : Profil Desa Hulawa Tahun 2019

d. Pendidikan

Untuk Gambaran Tingkat Pendidikan dari Penduduk Desa Hulawa dapat kita lihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.6

Data Penduduk Desa Hulawa Menurut Tingkat Pendidikan

Tahun 2019

No.	Pendidikan (Ijasah terakhir)	Jumlah (Jiwa)		Total (Jiwa)	(%)
		Laki-laki	Perempu an		
1	Belum Berijasah				

2	Tidak Tamat SD (Tidak Berijasah)	751	899	1650	
3	SD	384	130	514	
4	SLTP	282	206	488	
5	SLTA	421	323	744	
6	Diploma	112	82	194	
7	Strata Satu	45	48	93	
8					
9					
Jumlah		1995	1688	3681	

Sumber : Profil Desa Hulawa Tahun 2019

e. Ekonomi

Kondisi perekonomian penduduk Desa Hulawa sangat dipengaruhi oleh sektor pertanian dan jasa. Hal ini disebabkan karena mayoritas mata pencaharian penduduk adalah Petani dan wirausaha.Untuk lebih jelasnya Keadaan penduduk Desa Hulawa tahun 2019 menurut jenis Pekerjaan dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7

Jumlah Penduduk Desa Hulawa Menurut Jenis Pekerjaan

Tahun 2019

No	U r a i a n	Jumlah (Jiwa)
----	-------------	---------------

	PNS	
1.	Guru(PNS)	35
	Guru (Honorer)	13
	Dosen(PNS)	8
	Dosen (Swasta)	3
2.	Dokter (PNS)	-
	Anggota DPRD Kabupaten/Prov	1
	Tenaga Admi,Teknik (Honorer)	32
	Polri	15
	TNI	5
	Pensiunan	46
3.	Dagang (Dagang Keliling, Kios, Toko,Warung Makan, Dagang Pasar)	144
4.	Buruh (Buruh Tani, Buruh Lepas, Pembantu Rumah Tangga,Buruh Industri)	357
5.	Tukang (Tukang Kayu, Tukang Batu)	25
6.	Karyawan Swasta	251
7.	Wirausaha (Pembuat Kue, Pembuat Batako,Krawang,Bordir,Tukang Jahit)	30
8.	Transportasi (Tukang Bentor,Sopir)	46

9.	Urt	105
10.	Mahasiswa, Pelajar	522
11.	Tidak Bekerja (Lansia,Penganguran)	377
12.	Tani	122
Jumlah		2137

Sumber : Profil Desa Hulawa Tahun 2019

Keterangan :

Bagi Hasil Pajak dan Retribusi adalah Dana pembangunan Desa dan kelurahan yang bersumber dari Pemerintah Kabupaten yang jumlahnya variatif setiap tahun tergantung kebijakan Pemerintah Kabupaten berdasarkan hasil pajak dan Retribusi Daerah

ADD adalah alokasi dana desa yang jumlahnya juga ditentukan oleh Kebijakan Pemerintah Daerah Berdasarkan dana Perimbangan Daerah Dan Pusat.

Dana Bantuan Keuangan adalah alokasi dana desa yang jumlahnya juga ditentukan oleh Kebijakan Pemerintah Daerah yang merupakan dana bantuan keuangan Pemerintah Kabupaten

Dana Desa Adalah Dana hasil transferan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBD)

Pada semua kepala keluarga miskin dipastikan sudah tersentuh oleh bantuan, dengan kondisi iklim yang berubah-rubah dalam wilayah atau daerah tersebut

luas lahan sawah tersebut diatas Petani Dapat Menghasilkan Kurang lebih 5-6 Ton/Perhektar. Secara kuantatif belum dapat dijamin bantuan dari APBD dan APBN guna untuk meningkatkan taraf hidup yang lebih baik lagi.

f.Politik dan Keamanan

Kondisi Politik dan Keamanan di Desa Hulawa pada tahun ini masih dikatakan Kondusif walaupun pada tahun ini kita menghadapi dua momen Nasional yaitu Pesta Demokrasi.Ketahanan dan ketertiban masyarakat dapat dipelihara melalui upaya terpadu yang diselenggarakan dengan melibatkan seluruh potensi dan kekuatan rakyat dengan hadirnya 4 (empat) Kelompok Hansip yang di mana di masing-masing Dusun sejumlah 4 (lima) Orang dan di bawah koordinasi2 (dua) orang satgas mewujudkan stabilnya keamanan di Desa Hulawa.

Selain itu Kehadiran dari Petugas Kantibmas dari Kepolisian maupun Babinsa dari TNI merupakan faktor utama Penunjang stabilnya Keamanan dan ketertiban Masyarakat Desa Hulawa yang akhirnya dapat melaksanakan Pesta Demokrasi Pemilihan Bupati Dan Wakil Bupati Tahun 2015 dengan baik Aman Dan Terkendali.

4.2 Hasil Penelitian

Setelah melakukan wawancara dengan pihak terkait, yaitu Kepala Desa Hulawa, Kepala Bidang Urusan Pembangunan, Kepala Bidang Urusan Umum, Kepala Seksi Pelayanan dan beberapa staf serta yang dilakukan

melalui observasi lapangan yang dengan langsung menganalisa tentang motivasi kerja aparatur desa di desa Hulawa, Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti tidak menjustifikasi jawaban atas pertanyaan yang peneliti berikan. Informan atau narasumber bebas memberikan jawaban berdasarkan apa yang mereka ketahui. Dengan demikian, peneliti bisa menarik kesimpulan atas jawaban yang narasumber berikan. Makna yang diberikan seorang individu atas suatu realitas didasari oleh asumsi dan pemikiran, konsep, kata, yang menggambarkan bagaimana mengapresiasi makna dalam kehidupan sehari-hari.

Pada saat melakukaan wawancara peneliti mengatur waktu dan tempat secara terpisah dalam melakukan wawancara. Hal ini dilakukan agar antara informan yang satu dengan yang lain tidak memiliki jawaban yang sama atau tidak merujuk pada jawaban yang telah diberikan oleh rekan yang lain. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menghindari perasaan sungkan dari narasumber dan juga agar mereka lebih bebas dan terbuka memberikan jawabannya.

Peranan penting dalam pelayanan kepada masyarakat merupakan bagian dari fungsi pemerintahan yang dilakukan peneliti kepada informan melalui tahapan wawancara. yang merupakan bagian dari fungsi pemerintahan. Dapat juga dilihat bahwa ada dorongan tertentu yang diberikan kepada para aparatur di Desa Hulawa Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo untuk

meningkatkan motivasi aparatur desa yang tidak beda jauh dengan kantor pemerintahan lainnya.

Kita dapat mengetahui seberapa jauh peranan aparat desa hulawa kecamatan telaga kabupaten gorontalo yaitu dengan memberikan atau menerima motivasi dalam teori dari Herzberg yang menduga penulis bahwa motivasi tersebut dipengaruhi oleh kinerja aparat desa yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Berikut dapat kita lihat melalui hasil analisa dibawah ini:

4.2.1 Kondisi Ekstrinsik

Ada beberapa faktor yang mendukung pimpinan dalam hal kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan untuk tujuan suatu organisasi. Penyebab rasa tidak puas karyawan terhadap kondisi ekstrinsik ini apabila tidak ada yang dikerjakan. Berikut faktor-faktor pemeliharaan yang dapat diwujudkan yaitu:

1. Kondisi Kerja

Menurut Newstrom (1996:469) kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor diantarnya faktor fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara yang harus diperhatikan oleh para pekerja untuk menjadikan para pekerja menjadi lebih nyaman sapat meningkatkan kinerja aparatur desa . berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Hal ini senada dengan yang

penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan beberapa informan salah satunya dengan Kepala Bidang Urusan Umum, yang menyatakan bahwa:

“Jam kerja yang sudah ditentukan sebelumnya terkadang berubah-ubah sesuai dengan kondisi kerja dan beban kerja.”

Kita bisa mengambil kesimpulan bahwa dalam kondisi kerja di Kantor Desa Hulawa tidak bisa dikatakan menghambat proses pelayanan karena sudah seharusnya aparat melakukan pelayanan terus menerus jika tidak dilakukan maka mereka akan mendapat pekerjaan yang menumpuk jadi mereka selalu mengutamakan pekerjaan.

2. Hubungan Antar Pribadi

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya yaitu kita dapat melihat Hubungan antar pribadi dari kemampuan seseorang dalam bekerjasama dengan orang lain dan melakukan suatu tugas dan pekerjaan yang telah dietapkan. Menurut Sekretaris Desa bahwa:

“Semua aparatur desa di Desa Hulawa ini sudah baik menurut saya baik ke sesama aparatur maupun kepada masyarakat mereka semua ramah.”

Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Kepala Desa Hulawa Ibu Herlina Lihawa S.Pd, bahwa hubungan aparatur desa dengan atasan dinilai sangat baik terutama dalam hubungan dengan para pengunjung karena memang sering diadakan pelatihan, salah satunya adalah cara melayani masyarakat dengan baik.

Melalui hasil informasi dari informan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada kendala dalam hal hubungan antar aparatur desa di Desa Hulawa

karena memang sebagai pelayan masyarakat sudah menjadi kewajiban memiliki kepribadian yang baik.

3. Status

Pada kesimpulan yang diambil Terdapat banyak individu dan mempunyai karakter berbeda terutama di Desa Hulawa ,begitupula ketika dilihat dari tingkat pendidikan mereka. Kepala desa hulawa menyampaikan bahwa :

“karakter seluruh aparat desa yang ada di desa hulawa memang berbeda-beda. Tanpa mengucilkhan pendidikan seseorang, hal sedikit banyak mempengaruhi karakter seseorang di tempat kerja maupun kerja yang dia hasilkan

4. Gaji upah

Menurut Harzberg, gaji/upah dalam bentuk gaji pokok atau selaris dapat menimbulkan timbulnya ketidakpuasan, tetapi tidak dapat menyebabkan timbulnya motivasi. Imbalan berupa gaji atau upah merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja. Sebagai imbalan imbalan khusus untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik dilakukan dengan pembayaran berdasarkan prestasi yang akan menimbulkan kepuasan dan motivasi yang meningkat. Adapun gaji/upah di Kantor Desa Hulawa menurut salah satu staf di kantor Desa Hulawa mengatakan bahwa:

“Gaji yang didapatkannya selama bekerja terkadang mengalami kemacetan (terlambat cair) namun itu tergantung dari masing-masing atasan.”

Pernyataan diatas berbeda dengan yang dinyatakan oleh Bendahara Desa, yang menyatakan bahwa :

“Gaji yang diterima setiap bulannya disini lancar-lancar saja baik itu kepada kita (atasan) maupun para staf yang bekerja di kantor sini.”

Dapat disimpulkan melalui kedua informan diatas peneliti mendapatkan kejanggalan yang terjadi menyangkut penerimaan gaji yang sering mengalami kemacetan sesuai yang dikatakan staf diatas

5. Keamanan Kerja

Keamanan dalam bekerja merupakan Salah satu hal yang sangat perlu diperhatikan karena hal ini sangat mempengaruhi seseorang dalam memilih suatu pekerjaan dengan salah satu aspek dari kesejahteraan manusia misalnya keselamatan

dan kesehatan kerja terutama di era sekarang ini. Upaya dalam memperbaiki tenaga kerja maupun pembinaan keselamatan kerja mendapat perhatian penting di Indonesia sebagaimana yang tertuang dalam GBHN tahun 1988.seperti yang dikatakan oleh sekretaris desa hulawa pada saat wawancara

“Sebagian aparatur desa telah menerapkan kondisi keselamatan kerja pada saat melakukan tugas tapi ada juga sebagian yang menganggap

enteng hal yang menyangkut keselamatan kerja ini. namaun demikian, hal tersebut tidaklah berpengaruh sirknifikan terhadap hasil kerja.

Mengenai hal ini, keselamatan kerja harusnya menjadi focus perhatian seluruh aparat desa. sehingga keselamatan kerja tetap terjaga dengan hasil yang maksimal.

4.2.2 Kondisi Intrinsik

Dalam peningkatan prestasi karyawan dipengaruhi oleh kondisi intrinsik. Beberapa serangakaian kondisi intrinsik, yang kondisi ini terdapat dalam perkerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi karyawan. kepuasan pekerjaan (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan mengerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Motivasi yang baik dapat mendorong atau merangsang seseorang dalam usaha untuk melaksanakan tugas yang lebih menguntungkan dalam peluang untuk pengembangan kemampuan itu sendiri.

Faktor intrinsik meliputi:

1. Prestasi

Yang dimaksud dengan prestasi yaitu kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Yang pada umumnya kerja seorang yang sebagai tenaga kerja

dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan ksungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Kepala Desa cara menilai prestasi pegawai di Kantor Desa desa Hulawa, adalah dengan dengan cara menggunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

“Kami disini setiap tahunnya menilai para aparatur desa dari sasaran kerja aparatur desa, dengan menggunakan pengukuran sasaran kerja aparatur desa”.

Senada dengan yang disampaikan oleh Sekretaris Desa Hulawa bahwa:

“Kami memberlakukan sistem sasaran kerja aparatur desa dan dilaksanakan setiap tahun, dengan bentuk penilaian apa yang mereka kerjakan selama setahun dan dimasukkan ke dalam bentuk penilaian.”

2. Perkembangan

Sebagai tenaga kerja agar bisa bekerja lebih giat dan lebih bergairah dibutuhkan pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dalam hal pengembangan. Senada dengan yang disampaikan oleh Bernardin (2003:164) dalam Sudamanto :229 bahwa pengembangan (development) merupakan kesempatan pembelajaran yang didesain untuk membantu karyawan dapat berkembang. yang diinginkan oleh perusahaan sangat dibutuhkan pelatihan agar pegawai memiliki kemampuan yang luas sehingga mereka mempunyai pengalaman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Menurut Kepala Desa Hulawa bahwa:

“Pelatihan dilakukan setiap 3 bulan sekali, didalam pelatihan itu kita diajarkan cara melayani bagaimana, dan pelatihan persyaratan agar aparatur desa mampu menjelaskan kepada masyarakat apa yang mereka butuhkan.”

3. Tanggung Jawab

kemampuan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dalam konteks tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atau tantangan yang diberikan oleh atasan itulah yang dimaksud dengan tanggung jawab.. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Kepala Desa Hulawa

bahwa:

“Kalau berbicara mengenai tanggung jawab saya lihat aparatur desa disini melakukan tugasnya dengan baik, bahkan mereka tidak akan meninggalkan kantor ini sebelum tugas mereka selesai karena mereka sadar betul bahwa orang dipekerjakan di kantor ini karena mau bekerja.”

4. Kemajuan

Perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja adalah Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan merupakan perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif. Menurut Kepala Urusan Umum bahwa:

“Dalam rangka seringnya mengikuti sertaikan aparatur desa dalam pelatihan itu berarti memberikan kesempatan kepada para aparatur desa untuk terus meningkatkan pengetahuannya, bukan hanya untuk mewujudkan tujuan kantor ini namun juga memberikan kesempatan kepada dirinya untuk belajar dan terus belajar agar berpotensi untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih tinggi”.

5. Pekerjaan Itu Sendiri

Dalam penempatan pejabat perlu diperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pengetahuan, keterampilan dan keahlian aparatur desa

dengan jenis dan tingkat pekerjaan/jabatan yang dipercayakan kepadanya. Hal ini berkaitan dengan segala bentuk kerja, posisi pada jabatan juga berpengaruh bagi kenyamanan dalam bekerja. Dalam penempatan jabatan tentu tidak hanya dilakukan atau disusun secara mudah. Oleh karena itu. Senada dengan yang disampaikan oleh Kepala Seksi Pelayanan bahwa:

“Pada dasarnya para aparat desa disini diutamakan yang mau bekerja dengan serius benar-benar yang ingin mengabdi untuk desa dan bukan hanya mencari nama/jabatan.”.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa sebenarnya aparatur desa di Desa Hulawa para aparatur desa kurang menempatkan skill dan kemampuannya dalam bidang yang diberikan oleh aparat desa.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Hal yang penting dilakukan dalam peningkatan dan pemeliharaan aparatur desa atau dapat dikatakan membina para aparatur desa. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap aparatur desa membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Hal ini Aparat desa yaitu sebagai pemeran dalam aparatur negara yang memiliki andil bagi proses keberhasilan jalannya pemerintahan dan pembagunan. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri aparatur desa itu sendiri dan dari faktor luar aparatur desa. Setiap aparatur desa memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja. Ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya

sendiri. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarakhannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Peterson dan dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena:

- A keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yg kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia itu mau bekerja.
- B keinginan untuk hidup merupakan keiginanan utama dari setiap manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk melanjutkan hidupnya.
- C, keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.
- D. keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki; mendorong orang mau bekerja; dan

Dalam pekerjaan ini, peneliti akan membahas mengenai “Motivasi Kerja Aparatur Desa di Desa Hulawa Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo”.untuk dapat mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja, maka seseorang pemimpin akan mudah memotivasi bawahannya. Pemaknaan yang relatif sama ini merujuk pada pengetauan dan pengalaman yang mereka peroleh sebelumnya juga Informan sebagai individu yang secara aktif memberikan dan memperoleh makna pada realitas yang mereka hadapi memiliki latar belakang dan pandangan yang relatif sama. Dari data yang diperoleh bahwa semua pegawai yang mengabdi di Kantor Desa Hulawa memiliki latar belakang

pendidikan yang berbeda-beda. Serta setiap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai senantiasa mengacu pada sistem-sistem dalam Undang-Undang yang mengatur tentang pelayanan publik dan maupun aturan-aturan yang terdapat di kantor tersebut yang telah disepakati bersama mengacu pada visi dan misi. Dari hasil pengambilan data peneliti menganalisis bahwa:

4.3.1 Kondisi Ekstrinsik

1. Kondisi Kerja

Kesimpulan yang diambil dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa walaupun dalam keadaan adanya virus Covid 19, pelayanan di Kantor Desa Hulawa tetap berjalan seperti biasanya walaupun ada beberapa peraturan yang harus dilakukan antara para aparatur desa dan masyarakat yaitu berupa menggunakan masker dan menyediakan alat pencuci tangan. Keadaan ini tidak melunturkan semangat kerja para aparatur desa di Kantor Desa Hulawa.

2. Hubungan Antar Pribadi

Semua informan yang penulis temui mengatakan bahwa hubungan personal baik antar aparatur desa maupun kepada masyarakat sudah sangat baik, begitupun penulis amati pada saat penelitian berlangsung keramahan pegawai dalam bekerja terus terjaga Begitu pula dengan hubungan aparatur desa dengan atasan di kantor tersebut sudah berjalan dengan baik sehingga masyarakat merasa nyaman dilayani, terlebih kepada sesama aparatur desa mereka selalu menunjukkan kenyamanan

3. Status

Pada kesimpulan yang diambil Terdapat banyak individu dan mempunyai karakter berbeda terutama di Desa Hulawa ,begitupula ketika dilihat dari tingkat pendidikan mereka.

4. Gaji/Upah

Gaji yang diperoleh para aparatur desa di Desa Hulawa sudah memuaskan walaupun pencairannya terkadang terlambat, agar giat bekerja aparatur desa memotivasi diri sendiri untuk mendapatkan upah atau gaji.

5. Keamanan Kerja

Aparatur desa tidak pernah mempermasalahkan soal keamanan dalam bekerja karena walaupun sedang ada virus covid 19 yang dapat membahayakan mereka. Asalkan tetap mengikuti protokoler kesehatan mereka cukup merasa aman.

4.3.2 Kondisi Intrinsik

1. Prestasi

Pada hasil wawancara penulis mendapatkan bahwa mereka perlu memperbaiki kinerjanya agar sasaran kerja bisa terarah dan menjadi motivasi dari aparatur dea itu sendiri karena penilaian ini dilakukan secara rahasia, tanpa diketahui oleh yang dinilai, jadi mereka hanya perlu memperbaiki kinerjanya agar mendapat penilaian yang baik oleh atasan mereka.

2. Perkembangan

Melalui wawancara yang dilakukan penulis kepada beberapa informan dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam memperdalam pengetahuan aparatur desa tentang pekerjaan mereka sering dilakukan pelatihan, juga dapat memberikan motivasi kerja karena dengan mengikuti pelatihan ini aparatur desa diajarkan untuk melayani masyarakat dengan baik.

3. Tanggung Jawab

Kesimpulan yang diambil dari beberapa informan adalah bentuk tanggung jawab sudah dinilai baik, karena dalam sejauh ini mereka sadar betul bahwa selama mereka bekerja di kantor tersebut semua tugas yang diberikan oleh atasan mereka sudah menjadi tanggung jawab mereka.

4. Kemajuan

Dapat disimpulkan melalui hasil wawancara yang dilakukan penulis bahwa meskipun untuk saat ini peningkatan karier yang dijanjikan kepada mereka belum diimplementasikan mereka lebih memperbaiki kinerja mereka yang dapat menjadi acuan karier lebih tinggi sehingga bisa termotivasi dalam pekerjaan.

5. Pekerjaan Itu Sendiri

Pada kesimpulannya pekerjaan apapun yang diberikan kepada aparatur desa mereka selalu menerima dengan senang hati karena itu mampu memberikan pengalaman baru bagi mereka.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Motivasi kerja aparatur desa Hulawa dinilai dari faktor ekstrinsik adalah tidak diberikannya gaji tepat pada waktunya sehingga ini dikeluhkan oleh staf yang ada di kantor desa. Walaupun salah satu dari kondisi ekstrinsik ini belum sepenuhnya terpenuhi namun tidak mempengaruhi kinerja aparat desa, mereka tetap melakukan tugasnya dengan baik. Motivasi kerja aparatur desa di Desa Hulawa Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo dari hasil wawancara, peneliti menganalisis bahwa dalam peningkatan motivasi kerja apapratur Desa di Desa Hulawa dalam bentuk ekstrinsik belum memuaskan aparatur desa.

2. Motivasi kerja aparatur desa Hulawa ditinjau dari kondisi intrinsik itu sendiri yang penulis dapatkan dari hasil wawancara di Kantor Desa Hulawa bahwa faktor intrinsik pun masih perlu adanya perbaikan dimana dalam hal ini menyangkut masalah peningkatan karir aparatur desa yang belum diimplementasikan.

5.2 Saran

1. Sebagai masukan kepada para aparatur desa diharapakan untuk lebih terbuka kepada peneliti selanjutnya
2. Oleh karena Kantor Desa merupakan wadah dimana masyarakat melakukan pengurusan administrasi kependudukan sehingga kerap kali menunggu karena

jumlah masyarakat yang banyak. Jadi perlu diperhatikan atau disedikan tempat yang nyaman untuk mereka menunggu.

3. diharapkan aparatur desa bisa lebih memberikan hak gaji kepada bawahannya untuk lebih tepat waktu. Walaupun jika dinilai Semua aparatur desa baik dari Kepala Desa hingga Ketua RT

4. Bagi para peneliti selanjutnya, disarankan untuk meningkatkan ketelitian dengan baik dengan kelengkapan data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Elida Prayitno, 2011. *Motivasi Dalam Belajar*, Jakarta: Proyek Pengembangan LPTK
- Guuzali Saydam, 2011. *Motivasi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta
- H.A.W Widjaja, 2012. *Otonomi Desa*, Jakarta : Rineka Cipta
- I Nyoman Sumaryadi, 2016. *Sosiologi Pemerintahan*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- J. Winardi, 2014 *Teori Organisasi & Pengorganisasian*. Depok: PT. Rajagrafind Persada.
- Ni'matul Huda, 2012. *Hukum Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Sinar Grafika
- Ruslam Ahmadi, 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Singgih D Gunarsa, 2009. *Psikologi Perkembangan*, Jakarta: BPK Gunung Mulia
- Sugiyono, 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sondang .P. Siagian, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Syamsir Torang, 2016. *Organisasi dan Manjemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Sudarmanto, 2003. *Faktor-faktor Motivasi Kerja*, Jakarta : Sinar Grafika

LAMPIRAN



Keterangan : Foto saat selesai wawancara bersama Kepala Desa, KAUR Umum, Sekretaris Desa dan Bendahara Desa (27 April 2020)



Keterangan : Wawancara dengan Kepala Desa Hulawa (27 April 2020)



Keterangan: Rapat Bersama Waga dan Aparat Desa (27 April 2020)



Keterangan: wawancara bersama ibu bendahara (27 April 2020)



Keterangan : Wawancara dengan Sekretaris Desa (27 April 2020)

**Motivasi Kerja Aparatur Desa Di
Desa Hulawa Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo
Pedoman Wawancara**

1. Bagaimana para aparatur desa menjalankan tugasnya sehari-hari?
2. Bagaimana hubungan antar pribadi dari setiap aparat desa?
3. Apakah gaji yang didapat selalu diberikan tepat waktu?
4. Bagaimana cara penilaian kinerja aparatur desa di Desa Hulawa?
5. Apakah di dalam pelaksanaan tugasnya setiap aparatur desa terlebih dahulu diberikan pembekalan atau diklat?
6. Apakah semua apartur desa sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab?
7. Apakah setiap aparatur desa ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan masing-masing ?
8. Hal apakah yang paling mempengaruhi kondisi kerja dan hasil kerja dari setiap apartur desa.?
9. Apakah setiap apartur desa telah menerapkan kondisi keselamatan kerja.?



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**
Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2074/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Kepala Desa Hulawa
di,-
Kabupaten Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Yayu Putena
NIM : S2115009
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : DESA HULAWA KECAMATAN TELAGA KABUPATEN GORONTALO
Judul Penelitian : MOTIVASI KERJA APARATUR DESA DI DESA HULAWA KECAMATAN TELAGA KABUPATEN GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
KECAMATAN TELAGA
KANTOR DESA HULAWA**

Jln. Padue Hippy

Nomor : 500/HLW/19/IV/20

Hulawa, 20 April 2020

Sifat : -

Perihal : Pemberitahuan

Kepada Yth,
**Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Ichsan Gorontalo**
Di-

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Permohonan Izin Penelitian oleh Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo terhadap Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik, bahwasanya kami selaku Pemerintah Desa Hulawa Kec. Telaga Kab. Gorontalo menerima mahasiswa tersebut untuk melakukan pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi** kepada :

Nama Mahasiswa : YAYU PUTENA
NIM : S2115009
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : Desa Hulawa Kec. Telaga Kab. Gorontalo
Judul Penelitian : Motivasi Kerja Aparatur Desa di Desa Hulawa Kec. Telaga Kab. Gorontalo.

Demikian pemberitahuan ini disampaikan, atasnya diucapkan terima kasih.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0272/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : YAYU PUTENA
NIM : S2115009
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Motivasi Kerja Aparatur Desa Di Desa Hulawa Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 28%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 26 Juni 2020
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0272/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : YAYU PUTENA
NIM : S2115009
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Motivasi Kerja Aparatur Desa Di Desa Hulawa
Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 28%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 26 Juni 2020
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

- | | | |
|---------|---|-----------------------------------|
| 1. Nama | : | Darmawaty Abd. Razak.,S.IP., M.AP |
| Sebagai | : | Pembimbing I |
| 2. Nama | : | Sandi Prahara, ST., M.Si |
| Sebagai | : | Pembimbing II |

Dengan ini Menyatakan bahwa :

- | | | |
|----------------|---|--|
| Nama Mahasiswa | : | YAYU PUTENA |
| NIM | : | S2115009 |
| Program Studi | : | Ilmu Pemerintahan (S1) |
| Fakultas | : | Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik |
| Judul Skripsi | : | Motivasi Kerja Aparatur Desa Di Desa Hulawa Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo |

Setelah kami melakukan pengecekan kembali antara softcopy skripsi dari hasil pemeriksaan aplikasi Turnitin dengan hasil Similarity sebesar 28% oleh Tim Verifikasi Plagiasi di Pustikom dengan Skripsi Aslinya, isinya SAMA dan format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk mendapatkan Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.

Pembimbing I

Gorontalo, Juni 2020
Pembimbing II

Darmawaty Abd. Razak.,S.IP., M.AP
NIDN. 0924076701

Sandi Prahara, ST., M.Si
NIDN. 0929038602

Mengetahui
Ketua Program Studi,

Darmawaty Abd. Razak.,S.IP., M.AP
NIDN. 0924076701

Catatan Perbaikan :

- Penggunaan tanda petik dua tidak Wajar
- Penulisan Rumus masih berbentuk gambar
- Beberapa Paragraf berbentuk gambar
- Beberapa kata tidak lengkap hurufnya / beberapa kata digabung tanpa spasi
- _____

, MOTIVASI KERJA APARATUR DESA DI DESA HULAWA
KECAMATAN TELAGA KABUPATEN GORONTALO

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com	12%
2	repository.unhas.ac.id	5%
3	belajarpendidikanpkn.blogspot.com	1%
4	media.neliti.com	1%
5	Submitted to General Sir John Kotelawala Defence University	1%
6	eprints.undip.ac.id	1%
7	ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id	1%
8	docplayer.info	1%

9	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	1 %
10	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
11	id.scribd.com Internet Source	<1 %
12	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
13	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1 %
15	id.123dok.com Internet Source	<1 %
16	repository.ung.ac.id Internet Source	<1 %
17	rachmatsetiahadi.blogspot.com Internet Source	<1 %
18	Priyo Wismantoro, Intan Mezeki. "ANALISIS MODEL SISTEM KOMPENSASI DALAM MOTIVASI KERJA PADA RUMAH MAKAN MINANG RAYA BOGOR", Jurnal Ilmiah Binaniaga, 2018 Publication	<1 %
19	Sri Belawati Talipi, Benu Olfie L. S, Vicky R. B. Moniaga. "KONTRIBUSI IBU RUMAH TANGGA TERHADAP PENDAPATAN KELUARGA (Studi Kasus: Pengrajin Kerawang Di Desa Mongolato Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo)", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2018 Publication	<1 %
20	anakcicak3.blogspot.com Internet Source	<1 %

RIWAYAT HIDUP

Nama : Yayu Putena
NIM : S2115009
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 04 Juni 1995



Nama Orang Tua

- **Ayah** : Anton Putena
- **Ibu** : Marleni Wungguli

Saudara

Kakak : Jupri Putena

Adik :

Suami/istri : -

Anak : -

Riwayat Pendidikan : -

NO	TAHUN	JENJANG	TEMPAT	KET
1	2008	SDN 2 HULAWA	Kec. Telaga	Berijazah
2	2011	SMPN 2 Telaga	Kec. Telaga	Berijazah
3	2012	SMAK N 1 KOTA GORONTALO	Kota Gorontalo	Berijazah
4	2020	FISIP UNISAN GORONTALO	Kota Gorontalo	Berijazah

