

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari motivasi kerja terhadap faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Perangkat desa merupakan salah satu syarat pembentukan sebuah desa karena menjadi bagian dari unsur penyelenggara pemerintahan desa sehingga memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan sebuah desa. Perangkat desa merupakan salah satu syarat pembentukan sebuah desa karena menjadi bagian dari mutu penyelenggara pemerintah. Desa Lewolaga yang menjadi lokasi dan objek peneliti terletak kurang lebih 35 Km dari Kota Larantuka, Desa ini merupakan sebuah Desa tua yang dalam sistem Kerajaan Larantuka merupakan sebuah kontrol yang menjadi sub koordinasi kerajaan larantuka, Desa ini telah berkembang menjadi sebuah Desa modern sejak Tahun 2024-2025. Sekarang Kepala Desa itu dipimpin oleh Florentinus B. L. Beoang, ST dengan sekian banyak staf.

Dalam observasi awal terlihat bahwa para pegawai di Desa Lewolaga tidak menunjukkan kinerja yang optimal dengan gejala seperti kurangnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas, rendahnya inisiatif kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan administrasi desa dan minimnya partisipasi dalam mendukung program pemerintah desa, kemudian dalam wawancara pendahuluan dengan staf di desa, peneliti menemukan bahwa mereka kurang termotivasi karena memiliki terlalu banyak tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikan, konflik antar karyawan dan atasan, rendahnya kesejahteraan, kurangnya dukungan dari atasan

Selanjutnya sebagai sebuah Desa modern, desa lewolaga juga menjalankan program-program pembangunan dan pelayanan publik sesuai Undang- undang No 6 Tahun 2014 dalam rentan waktu itu program-program yang dijalankan di Desa Lewolaga adalah Penghasilan Tetap dan tunjangan Kepala Desa, Penyediaan Penghasilan Tetap dan tunjangan perangkat Desa, Operasional Pemerintah Desa, Penyediaan Tunjangan Badan Permusyawaratan Desa, Operasional Badan Permusyawaratan Desa, Insentif Rukun Tetangga atau Rukun Warga, Penyediaan Sarana(Aset Tetap) Perkantoran, Penyusunan atau pendataan atau pmutakiran atau profil Desa (IDM), Penyelenggaraan Musyawarah Perencanaan Desa atau Pembahasan APBDes, Penyusunan Dokumen Perencanaan Desa (RPJMDes /RKPDDes, Penyusunan Dokumen Keuangan Desa, Penyusunan Laporan Kepala Desa atau Penyelenggaraan Pemerintahan Desa, Sertifikasi Tanah kas Desa, tetapi dari semua program ini yang berhasil hanya Penghasilan Tetap dan tunjangan Kepala Desa, Penyediaan Penghasilan Tetap dan tunjangan perangkat Desa, Operasional Pemerintah Desa, Penyediaan Tunjangan Badan Permusyawaratan Desa, Operasional Badan Permusyawaratan Desa, Insentif Rukun Tetangga atau Rukun Warga, Penyediaan Sarana (Aset Tetap) Perkantoran, Penyusunan atau pendataan atau pmutakiran atau profil Desa (IDM), Penyelenggaraan Musyawarah Perencanaan Desa atau Pembahasan APBDes, Penyusunan Dokumen Perencanaan Desa (RPJMDes /RKPDDes, Penyusunan Dokumen Keuangan Desa, Penyusunan Laporan Kepala Desa atau Penyelenggaraan Pemerintahan Desa, dan yang tidak berhasil Sertifikasi Tanah kas Desa.

Peneliti mengasumsikan bahwa ketidakmajuan dalam bidang pemerintahan desa disebabkan bukan hanya oleh kurangnya pengetahuan dan wawasan, tetapi juga oleh rendahnya motivasi di kalangan staf kepala desa. Dengan memperhatikan gejala-gejala ini peneliti ingin mencari tahu bagaimana motivasi kerja di kalangan pegawai kelurahan. Kondisi empiris yang dilihat pertama itu gejala-gejala, tanda-tanda indikasi pada pegawai yang memperlihatkan rendahnya kinerja yang diasumsikan dilatarbelakangi oleh motivasi yang rendah. Peneliti berasumsi belum terlaksananya program kerja disebabkan oleh rendahnya motivasi di kalangan pegawai, kedua hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan

judul “Motivasi Kerja Perangkat Desa Dalam Menyukseskan Program Pemerintah”

Demi tercapainya tujuan organisasi, perangkat desa memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya perangkat desa dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, mendorong seorang pegawai akan bekerjasama sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.(Sinta et al., 2020).

Yang dimaksudkan dengan motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang maupun lingkungan sekitar untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan komitmen guna mencapai tujuan tertentu. Dari pengamatan awal terlihat bahwa pegawai pada Kantor Desa Lewolaga belum mempunyai motivasi yang kuat dalam memberikan pelayanan publik. Perangkat desa belum tepat waktu yaitu sering datang terlambat dan pulang lebih awal sehingga dapat menghambat menyelesaikan pekerjaan, adanya perangkat desa yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas. Perangkat desa juga kurang bertindak cepat dalam melayani masyarakat atau dalam memberikan pelayanan kepada penduduk setempat, kurang komunikasi dan kurang keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini pasti akan berdampak tidak optimalnya kinerja dari aparat desa(Kinerja & Desa, 2020)

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.(Kasus et al., 2024) Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran

organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja perangkat desa mengacu pada prestasi kerja aparat diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja aparat yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perangkat desa guna menciptakan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Kinerja menjadi suatu hal yang harus diperhatikan secara mendalam oleh setiap organisasi(Kasus et al., 2024).

Namun demikian, dalam rangka upaya menciptakan kinerja pegawai Kantor Desa Lewolaga, tampaknya masih ada beberapa hambatan yang membuat tujuan organisasi sulit tercapai. Kondisi ini terjadi karena disebabkan oleh beberapa faktor seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya kompetensi atau keterampilan pegawai, serta lemahnya pengawasan dan evaluasi dari pihak atasan. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung serta keterbatasan fasilitas juga turut memengaruhi produktivitas dan semangat kerja pegawai. Akibatnya, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tidak berjalan secara optimal, yang berdampak pada lambatnya pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlu adanya upaya pembenahan baik dari sisi manajemen, pengembangan sumber daya manusia, maupun peningkatan sarana dan prasarana kerja.

Motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal. Kondisi nyata yang terjadi di Kantor Desa Lewolaga belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal.

Berikut ini adalah tabel data jumlah pegawai pada Kantor Desa Lewolaga.

Tabel 1.1 Jumlah Perangkat Desa Kantor Desa Lewolaga

Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
2025	9	3	12

Sumber : Kantor Desa Lewolaga

Desa Lewolaga dengan mempunyai sebanyak 12 orang. Dari total tersebut, sebanyak 9 orang merupakan pegawai laki-laki, sementara 3 orang lainnya adalah pegawai perempuan. ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan pegawai perempuan. Hasil pengamatan awal yang disebutkan diatas terkonfirmasi melalui pencermatan terhadap capaian kinerja pegawai sebagaimana terlihat dalam tabel di bawah ini!

Tabel 1.2 Berikut ini tabel SKP Tahun 2023 Desa Lewolaga

No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatkan kualitas layanan administrasi	Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan administrasi desa	75%
2.	Kebijakan dalam pengambilan keputusan	Sesuai regulasi atau UU desa	100%

3.	Pengelolaan infrastruktur desa	Jumlah proyek infrastruktur yang selesai tepat waktu	75%
4.	Meningkatkan program kesejahteraan	Di proses tepat waktu	75%

Sumber : Kantor Desa Lewolaga

Penyelenggaraan pemerintah dilakukan oleh sekian banyak pegawai di kantor Desa Lewolaga yang kinerjanya belum mencapai target dan kurang termotivasi untuk memperlihatkan kinerja yang optimal. Karena kurangnya disiplin, waktu dan tanggung jawab akan pekerjaan maka belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian tujuan belum maksimal.

Dalam kaitannya dengan kinerja perangkat desa, hal tersebut harus segera diperbaiki agar kepala desa dan pegawai pada kantor Desa Lewolaga dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan sesuai tugas dan fungsinya dengan penuh tanggungjawab agar tercipta kinerja yang baik. Melihat kondisi ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Motivasi kerja perangkat desa dalam menyukseskan program pemerintah”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Motivasi kerja Perangkat desa dalam menyukseskan program pemerintah?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Motivasi kerja Perangkat desa dalam menyukseskan program pemerintah di Desa Lewolaga, Kabupaten Flores Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini secara umum terbagi dalam dua yaitu manfaat Teoritis dan manfaat Praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian diharapkan dapat pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang administrasi publik, manajemen sumber daya manusia dan sosiologi pedesaan. Berikut manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini :

- a. penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai motivasi kerja, terutama dalam konteks organisasi pemerintahan di tingkat desa. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih lanjut tentang hubungan antara motivasi kerja dan efektivitas pelaksanaan program pemerintah di tingkat lokal.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemerintah desa
hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi dan meningkatkan motivasi kerja perangkat desa sehingga kinerja mereka dalam menjalankan program-program pemerintah menjadi lebih optimal.
- b. Bagi pemerintah daerah atau instansi terkait
penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kapasitas dan kesejahteraan perangkat desa.
- c. Bagi masyarakat
secara tidak langsung penelitian ini diharapkan dapat mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat desa karena adanya peningkatan motivasi kerja aparat desa.