

**ANALISIS MOTIVASI TENAGA PENDAMPING DESA DALAM  
PELAKSANAAN PEMBANGUNAN DESA DI KECAMATAN BAROKO  
KABUPATEN ENREKANG**

Disusun dan diusulkan oleh

**MEGAMUSTIKA**

Nomor Stambuk : 10561 0465313



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

**ANALISIS MOTIVASI PENDAMPING DESA DALAM PELAKSANAAN  
PEMBANGUNAN DESA DI KECAMATAN BAROKO  
KABUPATEN ENREKANG**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

**MEGAMUSTIKA**

Nomor Stambuk : 10561 04653 13

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Motivasi Tenaga Pendamping Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Desa Di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.

Nama Mahasiswa (i) : Megamustika

Nomor Stambuk : 105610465313

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I



Abd. Kadir Adys, SH, MM

Pembimbing II



Nasrul Haq, S.Sos, M.PA

Mengetahui :

Dekan  
Fisipol Unismuh Makassar



Dr. Hj. Ihsan/ Malik, S.Sos, M.Si  
NBM: 730727

Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Negara



Nasrul Haq, S. Sos, M.Pa  
NBM:1067436

## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Saya yang Bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa(i) : Megamustika


Nomor Stambuk : 105610465313

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah di tulis/di publikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 26 /01/2019

Yang Menyatakan,



Megamustika

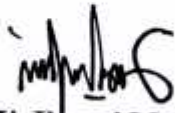
### PENERIMA TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Berdasarkan Surat Keputusan / Undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 005/FSP/A.1-VIII/I/40/2019 sebagai salah satu untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program Ilmu Administrasi Negara di Makassar Pada Hari Sabtu, 26 Januari 2019.

### TIM PENILAI

Ketua,

Sekretaris,



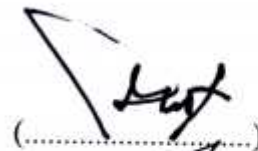
Dr. Hj. Iryani Malik, S.Sos, M.Si




Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

### PENGUJI

1. Prof. Dr. Alyas, M.S
2. Hj. Andi Nuraeni Aksa, SH, MH
3. Abd Kadir Adys, SH, MM
4. Dr. Burhanuddin, S.sos, M.Si



(.....)



(.....)



(.....)



(.....)

## **ABSTRAK**

**MEGAMUSTIKA. Analisis Motivasi Tenaga Pendamping Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Desa Di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang .(dibimbing oleh Abd Kadir Adys, dan Nasrul Haq.).**

Pendamping desa adalah kegiatan untuk melakukan tindakan pemberdayaan masyarakat melalui asistensi, pengorganisasian, pengarahan fasilitas desa. Berdasarkan hal tersebut peneliti terdorong untuk mencoba menggambarkan dan menjelaskan bagaimana analisis motivasi tenaga pendamping desa dalam peningkatan kinerja program dana desa pada Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.

Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif dengan tipe studi kasus yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum sebagai macam data yang dikumpul dari lapangan secara objektif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi dengan jumlah informan sebanyak 5 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tenaga pendamping desa dalam pelaksanaan pembangunan desa di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang sudah menuju ke arah yang lebih baik. Hal ini berdasarkan inisiatif individual yang dimiliki oleh pendamping desa serta pegawai yang bekerja dengan semangat sebagai bentuk kerja sehingga dapat melaksanakan kinerja dengan baik

**Kata Kunci :** Motivasi, Tenaga Pendamping Desa ,Pelaksanaan Pembangunan Desa

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS MOTIVASI TENAGA PENDAMPING DESA DALAM PELAKSANAAN PEMBANGUNAN DESA DI KECAMATAN BAROKO KABUPATEN ENREKANG”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Abd Kadir Adys, SH, MM selaku Pembimbing I dan Nasrul Haq, S.Sos, M.PA selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibu Dr. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si yang juga selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrul Haq, S.sos, M.PA Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Faklutas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.


4. Ibunda Dra.Djuliati Saleh S.Sos, M.Si selaku Penasehat Akademik yang telah mengarahkan serta memberikan motivasi kepada penulis.
5. Ucapan tak terhingga kepada kedua orang tua saya Bapak Pappa dan Ibu Banni, kakak tercinta Trisnawati (Almarhum), Marni (Almarhum), Hastuti, Irfan Nunung, Nurhidayat, Widya Wati, Edi, Iwan, beserta kakak-kakak ipar saya dan segenap keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan, baik moril maupun materil.
6. Bapak Saleh, A.Md selaku kepala desa di Benteng Alla yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian.
7. Bapak Syamsuddin, Bapak M.Imran S, Bapak Hardianto, BapakSyrifuddin, Bapak Ilham, Bapak Anton Elisa, Ibu Nursia,Bapak Husain,Bapak Nian Saleh, Bapak Syawal,Bapak Rahmat dan Bapak Haeruddin yang senantiasa melayani serta menyediakan data yang dibutuhkan.
8. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Sospol Massenrempulu (HISMA), Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HUMANIERA), Ikatan Pemuda Pelajar Mahasiswa Benteng Alla (IPPMBA) yang telah memberi kebijaksanaan, serta motivasi selama ini kepada penulis dari awal perkuliahan hingga penulis menyusun tugas akhir.
9. Sahabat-sahabat tersayang Nurul Afifah, Ratna Nengsi R, Nudiana, Jusliati, Nining Hermawati,serta yang tercinta Hardianto yang senantiasa memberikan dorongan dan semangat.



10. Teman-teman kelas B jurusan Ilmu Administrasi Negara Murtavia Abustan, Sri Febriani, Nurwana, Andi Akbar, dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah sama-sama berjuang selama kuliah.
11. Teman-teman dan kakak senior Kakak Asril, kakak Agus, Kakak Ridu, kakak Imran, kakak yusuf, Fiki Firdaus, Riswan yang telah membimbing saya dan memberikan dorongan dan semangat.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 05/01/ 2019

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by several vertical strokes.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGAJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN PERNYATAAN KEASLIAN ILMIAH .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENERIMA TIM .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJUAN PUSTAKA</b>	
A. Penegrtian Administrasi .....	10
B. Kinerja .....	11
C. Motivasi .....	14
D. Pendamping Desa .....	18
E. Dana Desa.....	20
F. Penelitian Terdahulu.....	22
G. Kerangka pikir .....	22
H. Fokus Penelitian .....	23
I. Deskripsi Fokus Penelitian .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	26
B. Jenis dan Tipe penelitian .....	26
C. Sumber Data .....	27
D. Informan Penelitian .....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
F. Teknik Analisis Data .....	29
G. Keapsahan Data .....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
1. Deskripsi objek penelitian .....	32
A. Keadaan Geografis .....	32
B. Profil Desa .....	37
2. Hasil Penelitian.....	47
A. Faktor Instrinsik.....	47
B. Faktor Ekstrinsik.....	58
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kasimpulan.....	65
B. Saran .....	66

<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>67</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>71</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 2 Informan Terdahulu .....	28
Tabel 3 Jumlah Penduduk Kabupaten Enrekang .....	35
Tabel 4 Nama Kepala Desa Benteng Alla.....	39
Tabel 5 Kepemilikan Ternak .....	40
Tabel 6 Sarana dan Prasarana .....	40
Tabel 7 Jumlah Penduduk Sesuai dengan Dusun/Lingkungan .....	40

## DAFTAR GAMBAR

A. Gambar 1.1 Skema Kerangka Pikir.....	23
B. Gambar 2.1 Struktur Organisasi.....	46



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah.**

Masyarakat saat ini sangat menuntut kualitas pelayanan yang baik dari pemerintah. Kinerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat responsivitas, produktivitas, kualitas layanan, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, dalam Hansel Nogi, 2005). Untuk mengetahui keberhasilan pemerintah dalam menjalankan pemerintahan dapat dilihat dari kinerja para birokrat, maka dari itu kinerja pemerintah perlu ditingkatkan untuk menghasilkan penyelenggaraan pemerintah yang baik. Didalam menjalankan sebuah kinerja maka dibutuhkan sebuah organisasi. Kinerja organisasi adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut (Bastian dalam Indra, 2001).

Menjalankan sebuah kinerja organisasi setiap individu menjadi baik maka diperlukan sebuah motivasi. Motivasi pegawai sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkan dengan mengerjakan pekerjaannya. Motivasi dapat membangkitkan para pegawai untuk bertindak mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dalam bertindak dan yang akan dijalankannya. Untuk mengukur motivasi kinerja para pegawai maka studi ini menggunakan teori motivasi dari Hersberg yakni faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik agar kinerja para pegawai

berjalan dengan baik. Menurut Herzberg dua faktor ini yaitu faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan agar termotivasi merupakan daya dorong yang muncul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik merupakan daya ikat yang datang dari luar dari seseorang, yang dimana dari organisasi tempatnya bekerja, (Frederick Irving Herzberg dalam Hangraeni Dewi, 2011).

Motivasi merupakan salah satu unsur faktor pendorong kinerja karyawan menurut Robbins dan Judge dalam Benyamin Molan, 2007), Motivasi (Motivation) merupakan proses yang dapat menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk menggapai tujuannya. Motivasi adalah faktor psikologis yang sering memunculkan minat seorang terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab dalam aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya di motivasi oleh kemauan untuk mencapai tujuan tersebut (Stephen P. Robbins & Judge A Timothy dalam Benyamin Molan, 2008). Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia, motivasi ialah keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi suatu oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Stephen.P. Robbins dalam Benyamin Molan 2008). Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat mendorong atau dorongan untuk semangat dalam bekerja, indicator-indikator pengukuran motivasi menurut Robbin dalam Benyamin Molan 2006 yaitu peluang jenjang karier, hak bicara dan usul, visi dan misi perusahaan, alokasi balas jasa.



Dalam hal ini keberadaan pendamping desa, harus bergerak cepat dalam membangun strategi dalam menuntaskan kemiskinan dan mengurangi kesenjangan sosial, tentunya sasaran adalah pembangunan fisik, sarana dan prasarana desa, dibentuk guna menyelenggarakan urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat desa setempat. Peraturan Menteri Desa Nomor 3 Tahun 2015 tentang pendamping desa bahwa pendamping desa adalah yang mempunyai tugas mendampingi desa dalam melaksanakan pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Dalam hal ini tugas pendamping desa adalah 1). Mendampingi desa dalam perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan terhadap pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. 2). Mendampingi desa dalam melakukan pengelolaan pelayanan sosial dasar, pembangunan usaha ekonomi desa, dan penggunaan SDA dan teknologi tepat guna, pembangunan sarana prasarana, dan pembangunan masyarakat desa. 3). Melakukan peningkatan kapasitas desa, lembaga kemasyarakatan desa dalam hal pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa. (*sumber: Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pendamping Desa Pasal 11*).

Mengatur dan mengurus semua kegiatan pendamping desa harus diatur oleh Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah, dan Transmigrasi RI Nomor 3 Tahun 2015 tentang pendamping desa. Pendamping desa dilaksanakan oleh pendamping desa yang terdiri atas tenaga pendamping profesional, kader pemberdayaan masyarakat desa dan pihak ketiga. Kesemua aparat pendamping desa inilah yang melaksanakan tugas-tugas pembangunan dan pelayanan kepada

masyarakat. Tujuan motivasi pembangunan desa ialah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa berdasarkan kemamouan dan potensi sumber daya alam (SDA) mereka melalui peningkatan kualitas hidup, keterampilan dan prakarsa masyarakat. Pembangunan desa mempunyai makna membangun masyarakat pedesaan dengan mengutamakan pada aspek kebutuhan masyarakat. Pendamping desa yang tugasnya mendampingi desa dalam pelaksanaan pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa, bertanggung jawab dalam pelaksanaan perencanaan dan memantau kegiatan terhadap pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Disini jelas bahwa pembangunan desa merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan nasional, pebangunandesas merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan nasional, berhasilnya pemangunan desa berdampak pada suksesnya pencapaian masyarkat. Sehingga tujuan dari pendamping desa ini yaitu untuk meningkatkan kapasitas desa, kesadaran dari partisipasi masyarakat desa dalam pelaksanaan pembangunan desa yang baik.

Berbagai masalah dalam pendamping desa menyebabkan kinerja pendamping desa semakin menurun. Masalah kinerja pegawai bisa di lihat dari masih adanya pegawai yang sering keluar kantor waktu jam bekerja dengan urusan pribadi masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu yang menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu bahkan ada pula pagawai yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu (Sukmawati Armedina dalam jurnal artikel, 2017). Motivasi yang tepat pada pegawai akan terdorong untuk membuat sebaik mungkin untuk melakukan

pekerjaanya sebab menyakini keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, dengan motivasi yang tinggi menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaanya (Iva Chandraningtyas dalam *jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai melalui komitmen Organizational*, 2018). Pendamping desa dalam pambangunan berstruktur adalah hal yang begitu penting sebagai hal perpanjangan tangan pemerintah, seorang pendamping adalah mitra masyarakat disebabkan masyarakat sebagai komunitas yang butuh pemberdayaan supaya mereka bisa menerti akan pembangunan yang efektif dan terarah dalam hal ini pasrtisipasi masyarakat sangat diutamakan bahwa apapun rancangan pembangunan yang masuk desa dan apabila tidak ada pendampingan yang kuat untuk melakukan pemberdayaan masyarakat dan apabila masyarakat secara kseluruhan masih kurang tahu tentang program yang masuk desa maka ini akan menghambat perkembangan desa jurnal artikel oleh Rezky Susanti, 2018).

Menanggapi hal tersebut, Dana Desa adalah Dana atau Dana yang berasal dari APBD yang diperlukan bagi desa yang transfer melalui Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Kabupaten/Kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaran pemerintahan, pelaksana pembagunan pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat (PP No 8 2016 Tentang Dana Desa). Dalam pelaksanaan pemerintaham desa tersebut dituntut adanya suatu aspek tata pemerintahan yang baik, dimana salah satu karakteristik atau unsur utama dari *good governance* adalah akuntabilitas. Akuntabilitas dapat diartikan

sebagai bentuk tanggung jawab dalam melaksanakan misi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui media bertanggung jawab yang dilaksanakan secara periodik, jadi akuntabilitas pemerintah sangat diperlukan sebagai penunjang penerapan otonomi daerah agar dapat berjalan dengan baik (jurnal artikel oleh Aprisiami, 2012).

Pemerintah memberi dukungan keuangan kepala desa salah satunya adalah berasal dari dana perimbangan keuangan antara Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah minimal 10% diperuntukkan bagi desa yang disebut Alokasi Dana Desa (ADD) sebagai bantuan dana perangsang untuk mendorong dalam membiayai program pemerintah desa yang ditunjang dengan partisipasi swadaya gotong royong masyarakat dalam melaksanakan kegiatan pemerintah dan pemberdayaan masyarakat (jurnal artikel oleh Chanra Kusuma Putra 2016).

Hal ini juga di dukung oleh penelitian jurnal Administrasi Negara oleh Ahmad Fajar Adi Pratama, 2017) mengemukakan bahwa sebagai unit representasi negara, pemerintah desa menghadapi kemandirian dalam pendanaan untuk memelihara eksistensi kinerja pendamping desa disuatu wilayah. Susunan dan manfaat kelembagaan pemerintah desa yang ada saat ini belum bisa memberikan kontribusi terhadap pendamping desa meskipun legal dan formal persoalan kemandirian desa tidak dinyatakan secara tegas dalam peraturan perundang-undang sebagai sasaran yang dituju. Namun dari sisi filosofis, historis, dan strategis kemandirian desa merupakan hal yang sangat penting karena dianggap sesuatu yang sangat penting pendamping desa seharusnya sudah menjadi fokus penelitian.

Salah satu bentuk usaha untuk mendorong peningkatan kerja dari pendamping desa adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai dengan cara pemberdayaan tenaga kerja yang baik. Dengan demikian akan diperoleh pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, sesuai dengan kemampuan dan jenis pekerjaan yang diberikan pastinya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga dapat mendorong kinerja (Ahmad Fajar Adi Pratama, 2017).

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang dikemukakan diatas penelitian ini mencoba mengukur motivasi pendamping desa dengan menggunakan teori motivasi dari Herzberg yang melihat motivasi dengan dua faktor yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik, dengan ini peneliti mengangkat judul: *“Analisis Motivasi Tenaga Pendmping Desa dalam Pelaksanaan Pembangunan Desa di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.”*

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat disimpulkan rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apa saja faktor instrinsik dalam meningkatkan motivasi tenaga pendamping desa dalam pelaksanaan pembangunan desa di Kecamatan Baroko, Kabupaten Enrekang?
2. Apa saja faktor ekstrinsik dalam meningkatkan motivasi tenaga pendamping desa dalam pelaksanaan pembangunan desa di Kecamatan Baroko, Kabupaten Enrekang?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

## 1. Tujuan penelitian

a) Untuk mengetahui faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi dalam menghasilkan motivasi tenaga pendamping desa dalam pelaksanaan pembangunan desa di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.

b) Untuk mengetahui faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi tenaga pendamping desa dalam pelaksanaan pembangunan desa di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.

## 2. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian tersebut dapat diharapkan mempunyai kegunaan antara lain:

### a) Kegunaan teoritis

1) Dapat dijadikan referensi untuk pembahasan yang berkaitan dengan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu administrasi Negara tentang faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi dalam menghasilkan motivasi tenaga pendamping desa.

2) Memberikan masukan terhadap kemajuan tenaga pendamping desa di kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.

### b) Kegunaan praktis

1) Dapat dijadikan input bagi pengambil keputusan dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pendamping desa di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.

- 2) Dapat dijadikan bahan masukan bagi peneliti lain untuk meningkatkan kinerja pendamping desa.

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **A. Administrasi Negara**

Administrasi negara merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh aparatur negara atau aparatur pemerintah dalam mencapai tujuan negara. Secara efisien administrasi merupakan suatu hal yang sifatnya umum, dan mencakup semua bidang kehidupan. Administrasi negara merupakan suatu bahasa ilmu sosial yang dimana didalamnya terdapat beberapa hal yang sangat penting bagi kehidupan berbangsa dan bernegara yang terdiri lembaga legislatif, eksekutif, yudikatif, serta hal-hal yang berhubungan dengan negara antara lain kebijakan publik, tujuan negara dan perilaku yang mengurus penyelenggara negara.

Menurut Heri Setiawan, (2013), administrasi merupakan orang yang mendapatkan kepercayaan untuk melaksanakan tugas dari seseorang pemilik harta kekayaan untuk mengelola seluruh harta kekayaan berikut pegawai yang ada dalam suatu organisasi, keseluruhan harta kekayaan dan karyawan merupakan unit organisasi dan dikelola serta dilaksanakan seefektif mungkin, sehingga setiap unit merupakan suatu administrasi atau unit organisasi yang di pimpin oleh administrator yang bertanggung jawab kepada pemilik yang memberikan tugas, kewajiban dan tanggung jawab kepadanya. Administrasi negara adalah serangkaian acara yang dilakukan oleh semua aparat pemerintah dalam suatu negara untuk mencapai tujuan negara (Siagian, 2008).

Defenisi diatas maka dapat disimpulkan, bahwa untuk mencapai tujuan yang telah ada maka dibutuhkan sebuah kinerja dan motivasi dalam mendorong orang-



orang dan diri sendiri untuk melaksanakan dan menggerakkan suatu organisasi pemerintah. Menurut Dwight Waldo dikutip Syafei (2003:33) mengatakan bahwa administrasi negara adalah manajemen dan organisasi dari manusia dan peralatan guna mencapai tujuan pemerintah. Sejalan dengan pendapat diatas yang telah dikemukakan oleh Georgee J. Gordon yang dikutip Syafei (2003:33), bahwa adminitrasi negara adalah seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dilakukan oleh badan legislatif, eksekutif serta peradailan.

## **B. Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (A.A,Anwar Prabu Mangkunegara, dalam Manajemen sumber daya manusia, 2000:67). Menurut timpe dalam Bani Hauf (2008:176) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang di tentukan oleh faktor lingkungan dan faktor manajemen. Hasil penelitian Timpe juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja dapat menyenangkan dan sangat penting dalam mencapai tingkat kinerja aparatur yang paling efektif dalam produktif dalam interkasi sosial organisasi, sehingga akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan begitupun sebaliknya. Wirawan dalam Evaluasi sumber daya manusia, 2009:05) konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang pendanaannya dalam bahasa

inggris adalah *performance*. Kinerja merupakan sesuatu yang berasal dari fungsi-fungsi atau indicator-indikator dalam suatu pekerjaan atau sebuah profesi dalam waktu tertentu.

Jika dikaji lebih mendalam tentang beberapa pengertian diatas maka makna kinerja dapat dirumuskan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang pada instansi dalam menjalankan tugas akibat kemampuan dan potensi yang dikembangkan sehingga berubah menjadi sesuatu yang sangat berharga bagi diri dan masyarakat dengan tidak menyampingkan aspek moral, etika, dan faktor pendukung lainnya yaitu faktor lingkungan, infrastruktur dan perilaku manajemen. Kemudian selanjutnya dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

1. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan sebuah tugas individu atau suatu lembaga tentu saja harus mengikuti atauran yang telah ditetapkan.
2. Dalam sebuah menjalankan tugas, orang, atau lembaga yang telah diberikan suatu wewenang dan sebuah tanggung jawab, yang berarti dimana orang atau lembaga yang telah diberikan hak atau kekuasaan untuk ditindak lanjuti sehingga pekerjaanya dapat dilakukan dengan baik.
3. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi yang berarti kinerja tersebut merupakan hasil akhir yang telah diperoleh secara sendiri – sendiri atau kelompok.

4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti atauran yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku secara umum.

Kinerja merupakan suatu keberhasilan kerja yang telah diraih seorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001). Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2000), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai yang dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka.

Terdapat beberapa penulis yang menjelaskan mengenai defansi kinerja. Diantaranya Bernardin dan Russel, (1993), menurutnya kinerja adalah catatan tentang hasil yang telah didapat dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Maier, 1965, kinerja sebagai kesuksesan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Byars dan Rue, 2004, mendefenisikan sebagai derajat pencapaian tugas yang diselesaikan pegawai dalam pekerjaannya.

Pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dapat dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator dalam sebuah pekerjaan atau sebuah profesi dalam waktu yang telah ditentukan dapat dirumuskan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang pada instansi dalam mencapai tujuan

organisasi yang telah ditetapkan, pencapaian tugas yang diselesaikan pegawai dalam pekerjaannya.

### **C. Motivasi**

Secara umum definisi motivasi bisa diartikan sebagai suatu tujuan atau dorongan dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya gerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang telah diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Tujuan motivasi pembangunan desa ialah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa berdasarkan kemamouan dan potensi sumber daya alam (SDA) mereka melalui peningkatan kualitas hidup, keterampilan dan prakarsa masyarakat. Motivasi ialah suatu proses psikologi yang dapat membangkitkan dan dapat menggerakkan suatu perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001), motivasi merupakan suatu proses yang menyebabkan intensitas (*intersity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan (Stephen P.Robbins dalam Perilaku Organisasi, 2003).

Motivasi kerja menurut Terry Mitchell (dalam Werner dan Desimone,2006:48) didefenisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. (Wood, etl dalam Hangraeni Dewi 2001 : 150) berpendapat bahwa motivasi kerja yang telah ditentukan oleh keyakinan individu serta hubungan antara *Effort performance* dan menyenangkan berbagai macam outcome dari level *performance* yang berbeda-beda. Sedangkan Simamora dalam Bilson,2004:465), menyatakan

bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Wexley and Yuki, 1992), mengemukakan bahwa hal yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu dengan adanya motivasi maka dapat mendorong semangat kerja yang baik. Selain itu Siagian, 2001, mengatakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam sebuah keahlian atau keterampilan yang mereka miliki, kemampuan dan waktu dalam menyelesaikan segala rangkaian yang telah menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam mencapai tujuan dan segala sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.

Menurut Morgan et.al., (dalam Marwansyah dan Mukram, 2002:151), menjelaskan bahwa motivasi ialah segala bentuk kekuatan yang dapat mendorong dan menggerakkan seseorang untuk maju melaksanakan suatu tindakan atau perilaku yang pada tujuan tertentu. Dalam hal ini, Robert A. Baron Jerald Greenberg dikutip dalam Behavior in Organizations, 2003), mengatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku individu dalam pada mencapai tujuan.

Frederick Irving Herzberg 1923-2000 (dalam Hangraeni Dewi, 2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan adanya kepuasan kerja, sementara di tempat lain ada pula faktor yang menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja, dalam hal ini kepuasan dan

ketidakpuasan kerja saling berhubungan satu sama lain. Menurut Frederick Irving Herzberg, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. *Hygiene factors* merupakan faktor pekerjaan yang sangat penting untuk mendorong dan memotivasi di tempat kerja. Dan faktor tersebut tidak mengarah pada sebuah kepuasan positif dalam waktu yang lama. Namun jika faktor ini tidak ada, maka akan muncul rasa ketidakpuasan. Faktor tersebut merupakan faktor ekstrinsik untuk bekerja.
2. *Motivation factors* menurut Herzberg adalah sebuah faktor-faktor yang sudah melekat dalam sebuah pekerjaan dan mendorong karyawan dalam sebuah kinerja yang baik disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor instrinsik yang berharga pada *motivation factors* (faktor pemuas).

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh dua kelompok situasi, yaitu situasi yang memberi kepuasan kerja (*satisfiers/motivator*) dan situasi yang tidak memberikan kepuasan kerja (*dissatisfiers/hygiene*). Kebutuhan motivator berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, keberhasilan menyelesaikan tugas, penghargaan tanggung jawab, dan pengembangan diri. Sedangkan hygiene faktor adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan yang terdiri dari kondisi kerja, hubungan antar pribadi, perasaan aman dalam bekerja dan teknik pengawasan. Herzberg mengutarakan dua dimensi yaitu dimensi kepuasan dan dimensi ketidakpuasan. Ketika kebutuhan motivator terpenuhi maka pegawai

akan puas, begitupun sebaliknya apabila kebutuhan *hygiene* tidak terpenuhi maka pegawai tidak akan puas.

Menurut Makmum dalam (R,Wayne Pace dan Don F. Faules, 2010), mengemukakan bahwa motivasi menjadi salah satu kekutan, tenaga atau daya,atau sebuah keadaan yang baik dan kesepediaan dalam diri invidu untuk bergerak kearah tujuan tertentu baik disadari maupun tidak disadari. Dalam memotivasi seseorang dapat dimunculkan dan berkembang melalui dirinya sendiri-instrinsik dan dari dalam lingkungan-ekstrinsik. Motivasi instrinsik bermaksud sebagai permintaan dari diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa adanya paksaan dari luar. Motivasi ekstrinsik diartikan sebagai dorongan yang muncul dari luar individu seseorang dan tidak dapat dilerai oleh individu tersebut. Dengan nilai, hadiah, dan sebuah penghargaan yang diberikan untuk mendorong motivasi seseorang.

Jika dikaji lebih mendalam tentang beberapa pengertian diatas maka makna motivasi adalah suatu alasan untuk mendorong seseorang melakukan; menyelesaikan; menghentikan, suatu aktifitas guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan sebagai proses yang menyebabkan intensitas(*intersity*), arah(*direction*), dan usaha terus-menerus(*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan untuk mendorong dan memotivasi seseorang dalam melakukan tindakan atau perilaku yang telah diarahkan pada suatu tujuan tertentu.

#### **D. Pendamping Desa**

Desa merupakan desa atau desa adat atau dengan sebutan nama lain, kemudian selanjutnya desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki suatu batas wilayah yang berwenang dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintah, dalam hal kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/ atau hak tradisional yang telah diakui dan dihormati dalam suatu sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pendamping desa adalah kegiatan untuk melakukan tindakan pemberdayaan masyarakat melalui asistensi, pengorganisasian, pengarahan fasilitas desa. Dalam Peraturan Menteri desa, Pembangunan Daerah, dan Transmigrasi RI Nomor 3 Tahun 2015 tentang pendamping desa. Pendamping desa dilaksanakan oleh pendamping desa yang terdiri atas tenaga pendamping profesional, kader pemberdayaan dan masyarakat desa dan pihak ketiga. Kesemua aparat pendamping desa inilah yang akan melaksanakan tugas-tugas pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam hal ini pendamping desa yang diberikan untuk tugas mendampingi desa dalam dan penyelenggara pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa, bertanggung jawab dalam pelaksanaan perencanaan, pemantauan terhadap pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Sehubungan dalam rangka peningkatan kelancaran penyelenggaraan pemerintah maka ditetapkan peraturan menteri desa nomor 3 tahun 2015 tentang pendamping desa, susunan dan tata kerja pendamping desa terdiri atas:



1. Pendamping desa pembangunan

- a. Mendampingi desa dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan terhadap pemberdayaan masyarakat desa.
- b. Mendampingi desa dalam melaksanakan pengelolaan pelayanan sosial dasar, pengembangan usaha ekonomi desa, pendayagunaan sumber daya alam dan teknologi tepat guna, serta pembangunan sarana dan prasarana desa dan pemberdayaan masyarakat desa.
- c. Melakukan peningkatan bagi pemerintah desa, lembaga kemasyarakatan desa dalam hal pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa.
- d. Melakukan pengorganisasian di dalam kelompok-kelompok masyarakat desa.
- e. Melaksanakan peningkatan kapasitas untuk kader pemberdayaan masyarakat desa untuk mendorong terciptanya kader-kader pembangunan desa yang baru.
- f. Mendampingi desa dalam melakukan pembangunan kawasan pedesaan secara partisipatif.
- g. Melaksanakan koordinasi pendampingan ditingkat kecamatan dan memfasilitasi laporan pelaksanaan pendampingan oleh Camat kepada Pemerintah Daerah Kabupaten /Kota.

## 2. Pendamping Teknis

- a. Pendamping teknis membantuh Pemerintah Daerah untuk hal sinegritas dalam perencanaan Pembangunan Desa.
- b. Pendamping teknis mendampingi Pemerintah Daerah melaksanakan komunikasi rencana pembangunan daerah yang terkait dengan desa.
- c. Melakukan fasilitas kerja sama desa dan pihak ketiga terkait pembangunan desa.

### 1. Tenaga ahli pemberdayaan masyarakat

- a. Dalam hal ini mencakup beberapa bantuan teknis keahlian bidang manajemen. Kajian, keuangan, pelatihan dan peningkatan kapasitas, kaderisasi, infrastruktur pedesaan dan regulasi.
- b. Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, pemerintah daerah kabupaten/kota dalam hal teknis pemberdayaan masyarakat desa, dapat dibantuh oleh tenaga ahli pemberdayaan masyarakat.

## **E. Dana Desa**

Dana desa merupakan dana yang berasal dari APBN yang di gunakan untuk bagi desa dan ditransfer melalui anggaran belanja daerah kabupaten/kota. Dana yang digunakan dalam membiayai penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat desa. Dana desa di alokasikan dari APBN berdasarkan Pasal 72 Ayat 1 Huruf b UU No

6/2014 tentang desa disebutkan bahwa desa memiliki kewajiban diantaranya yaitu meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa, menegembangkan pemberdayaan masyarakat desa, serta memeberikan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu masyarakat desa memiliki hak untuk ikut berpartisipasi dalam penyelenggaraan pemerintah desa diantaranya: (1). Meminta lalu mendapatkan informasi dari pemerintah desa serta memantau suatu kegiatan penyelenggraan pemerintah desa, pelaksanaan pembangunan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa. (2). Mendapat pelayanan yang sama dan adil. (3). Menyampaikan saran dan aspirasi. (4). Mendapatakan pengayoman dan perlindungan dari gangguan ketentraaman dan ketertiban desa.

Anggaran Belanja Negara Tahun 2015 direncanakan sebesar, Rp2.039,5 Triliun,yaitu trdiri dari belanja pemerintah pusat Rp 1. 392,4 Triliun,serta anggaran dana yang diberikan kedaerah dan anggaran dana desa direncanakan sebesar Rp 646,96 Triliun. Anggaran transfer kedaerah direncanakan sebesar Rp 637,9Triliundan dana desa direncanakan sebesar Rp 9,06Triliun atau 0,44 % dari semua belanja APBN 2015. Tetapi sesuai dengan tujuan Pemerintah dalam Membangun negara indonesia dari jumlah alokasi dana di dalam APBN-P 2015 menjadi Rp.20.766,2 Miliar. Kemudian pada tahun anggaran 2016 Dana Desa diberikan sebanyak Rp.46.982 Miliar

## F. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Fokus penelitian
1	Dies Nurhayati	Efektifitas Pengelolaan dana desa dalam upaya meningkatkan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat Pasuruan.	Fokus pengamatan dalam penelitian ini adalah masalah intergritas kepala desa, tata kelola partisipan Sumber daya manusia dan pengawasan warga.
2	Chandra Kusuma putra	Pengelolaan Sumber dana desa untuk Pemberdayaan msasyarakat desa	Fokus pengamatan dalam penelitian ini adalah masalah pengelolaan dana desa dalam pemberdyaan masyarakat desa.
3	Moh Sofayanto	Pengelolaan dana desa dalam upaya meningkatkan pembangunan di desa Banyutes Kecamatan Banyutes Kecamatan Sampang	Fokus pengamatan dalam penelitian ini adalah masalah pemerintah diharapkan dapat terus berusaha melaksanakan program pembangunan yang diperuntukkan khusus bagi desa.

## G. Kerangka Pikir

Untuk meningkatkan kinerja pendamping desa dibutuhkan motivasi. Motivasi erat kaitannya untuk menghasilkan kinerja organisasi motivasi dalam hal ini adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah

kinerja yang baik oleh karena itu motivasi diartikan sebagai faktor pendorong seseorang yang menjadi dimensi dalam mengukur kinerja adalah menggunakan teori Herzberg yang melihat bahwa motivasi terbagi dua yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik dimana faktor Intrinsik meliputi (1) kondisi kerja, (2) hubungan antar pribadi, (3) perasaan aman dalam berkinerja, (4) teknik pengawasan. Faktor Ekstrinsik meliputi (1) keberhasilan, (2) penghargaan, (3) tanggung jawab, (4) pengembangan diri.

Adapun kerangka pemikiran ini dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



**Gambar 1.1: Bagan Kerangka Pikir**

## H. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini merupakan penjelasan dari kerangka pikir yang di sandarkan pada landasan teori. Berdasarkan kerangka pikir diatas maka fokus penelitian pada penelitian ini ialah analisis motivasi tenaga pendamping desa dalam meningkatkan kinerja program dana desa pada di Kec.Baroko Kabupaten

Enrekang. Dengan menggunakan teori Motivasi mengenai indikator motivasi pendamping desa yang didialmnya terdapat kondisi kerja, hubungan antar pribadi, perasaan aman dalam bekerja, teknik pengawasan, keberhasilan menyelesaikan tugas, penghargaan, tanggung jawab, pengembangan diri dengan memperhatikan faktor dari dalam dan dari luar, sehingga menghasilakn motivasi tinggi yang dapat mendorong pendamping desa untuk melaksanakan pembangunan desa di Kecamatan Baroko, Kabupaten Enrekang.

### **I. Deskripsi Fokus Penelitian.**

1. Kondisi kerja adalah rangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu koperasi yang menjadi tempat bekerja dari pada pegawai yang bekerja yang dimaksud kondisi kerja mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik
2. Hubungan antaar pribadi adalah hubungan baik yang terjalin antar pribadi dalam memotivsi kinerja pendamping desa di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.
3. Perasaan aman dalam berkinerja adalah terciptanya lingkungan kerja yang aman dan pengadaan sarana – sarana kerja yang memadai dan dapat menjamin keselamatan.
4. Teknik pengawasan adalah melihat bagaimana hasil kinerja pendamping desa di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.
1. Keberhasilan menyelesaikan tugas adalah memberikan performa terbaik dalam menyelesaikan kinerja pendamping desa di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.

2. Penghargaan adalah apresiasi yang diberikan kepada mereka sebagai bentuk terima kasih dalam menyelesaikan kinerja pendamping desa di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.
3. Tanggung jawab adalah menjalankan sebuah kewajiban untuk menyelesaikan suatu kinerja pendamping desa di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.
4. Pengembangan diri adalah melihat potensi kerja para kinerja pendamping desa di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu Dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan (Agustus-Oktober 2018) bagi penulis disertai dasar pertimbangan bahwa di Kecamatan Baroko yang didalamnya terdapat lima desa salah satunya desa Bentang Alla masih terjadi beberapa masalah pembangunan yang belum terealisasi sepenuhnya dengan baik seperti kondisi kerja, hubungan antar pribadi, perasaan aman dalam bekerja, teknik pengawasan, keberhasilan menyelesaikan tugas, penghargaan,tanggung jawab.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian itu menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan dalam meneliti pada suatu objek alamiah dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel, sumber data, dilakukan secara *purpovisme* dan teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis yang data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih mendalam (Sugiyono, 2010).

##### **2. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan adalah studi kasus yang digunakan untuk mengkaji ilmu yang ada dan terkandung dalam suatu kinerja dan motivasi yang digunakan untuk meneliti dan memahami fenomena yang



dialami oleh seorang peneliti dimana peneliti adalah pengolah kunci berupa kata-kata yang didapat dari narasumber dan diri sendiri untuk melaksanakan suatu kinerja pendamping desa (Moleong, 2005).

### **C. Sumber Data**

Sumber data adalah segala bentuk informasi berupa data. Berdasarkan tempatnya, data dapat dibedakan menjadi dua, antara lain data primer dan data sekunder.

1. Data Primer ialah data yang dapat diambil sesuai dengan data aslinya. Data ini tidaklah disediakan dalam apapun. Data tersebut harus didapat dengan menggunakan istilah teknis responden atau narasumber, ialah seseorang yang dijadikan sebagai tempat penelitian atau orang yang dijadikan sebagai sarana mendapatkan informasi (Umi Narimawati, 2008).
2. Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pencari data. Data sekunder ini ialah sumber data mempunyai karakteristik untuk mendukung keperluan sumber data primer misalnya buku, literatur, dan bacaan yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu penelitian. (Sugiyono, 2008).

### **D. Informan Penelitian**

Informan penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, untuk menentukan informan, yaitu dengan cara menetapkan informan yang mengetahui informasi terkait analisis motivasi tenaga pendamping desa dalam pelaksanaan pembangunan desa di Kecamatan Baroko, Kabupaten Enrekang. Berdasarkan tujuan penelitian informan merupakan seseorang yang betul-betul

memiliki wawasan mengenai permasalahan yang ingin diteliti. Informan penelitian ini, yakni sebagai berikut:

### **Informan penelitian**

Tabel 2: Contoh Informan Penelitian

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Inisial</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Keterangan</b>
1	Saleh A.Md	Sh	Kepala Desa	1
2	Saad	Sd	Pendamping Desa Teknis	1
3	Hera	Ha	Pendamping Desa pembangunan	1
4	Perdi	Pi	Pendamping Desa pemberdayaan	1
5	Sudarmin	Sn	Tokoh masyarakat	1
Total Informan				5

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Pasolong, 2013), teknik pengumpulan data adalah suatu proses penyediaan sumber data primer untuk kebutuhan suatu penelitian. Pengumpulan data yaitu suatu langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah karena pada umumnya data yang terkumpul digunakan dalam rangka analisis penelitian, selain dari penelitian verifikatif dalam menguji tesis.

Pengumpulan data harus menggunakan prosedur yang sistematis dan terstandar dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Metode atau cara pengumpulan data yang penyusun gunakan dalam

penyusunan skripsi ini adalah dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi, dimana penelitian ini melaksanakan observasi secara live dan menjadi bagian dari tempat peneliti di Desa Benteng Alla, Kecamatan Baroko, Kabupaten Enrekang.
2. Wawancara, dimana peneliti akan berkomunikasi dengan informan sehingga mendapatkan informasi-informasi yang jelas tentang analisis motivasi tenaga pendamping desa dalam pelaksanaan pembangunan desa di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.
3. Dokumentasi, dimana peneliti mendapatkan data-data melalui dokumen yang berupa notula rapat, gambar, waktu kegiatan, segala bentuk yang diinginkan dan lain-lain. Selain bentuk dokumen, bentuk lainnya untuk mendapatkan data-data adalah foto yang membuktikan keadaan sebenarnya, dan memberikan informasi deskriptif yang ada pada saat itu.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisa data ialah langkah selanjutnya untuk mengolah data dari hasil penelitian menjadi data, dimana data diperoleh, dijalankan dan difungsikan sebagaimana yang dilakukan oleh peneliti dalam menyelesaikan masalah yang diajukan dalam menyusun hasil penelitian. Teknik analisis data yang ada dalam penelitian ini adalah model analisa interaktif (*interactive model of analysis*). Teknik analisa data model initerdapat 3 komponen pokok. Menurut Mileass dan Hubermen dalam buku Sugioyono (2012), ketiga komponen tersebut yaitu:

1. Reduksi Data, reduksi data merupakan komponen pertama analisis data yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, menanggapi sesuatu yang tidak ada dan memperbaiki data sedemikian rupa sehingga simpulan peneliti dapat dilakukan.
2. Sajian Data, ialah suatu rangkaian informasi yang memungkinkan kesimpulan. Secara singkat dapat berarti cerita sistematis dan logis supaya makna peristiwanya menjadi lebih mudah dipahami.
3. Penarikan Kesimpulan, dalam awal pengumpulan data peneliti sudah harus mulai mengerti apa arti dari hal-hal yang ia temui dengan mencatat peraturan-peraturan sebaba kibat dan berbagai proporsi sehingga penarikan kesimpulan dapat dipertanggungjawabkan.

#### **G. Keapsahan Data**

Menurut Sugiyono dalam metode penelitian kualitatif, (2006:) validasi merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Menurut Hamidi dalam metode penelitian kualitatif, (2004), ada beberapa teknik yang digunakan untuk mengetahui validasi data yaitu:

1. Teknik triangulasi antar sumber data, teknik pengumpulan data, dan pengumpulan data yang dalam hal terakhir peneliti akan berupaya mendapatkan rekam atau pembantu dalam penggalian data dari warga di lokasi –lokasi yang mampu membantuh setelah di beri penjelasan.
2. Pengecekan kebenaran informasi kepada para informan yang telah di tulis oleh peneliti dalam laporan penelitian (*Member Check*).

3. Akan mendiskusikan dalam menyeminarkan dengan tema sejawat dijurusan tempat penelitian belajar (*peer debriefing*), termasuk koreksi dibawah para pembimbing.
4. Perpanjangan waktu penelitian cara ini akan digunakan dalam meneiliti dan mendapat informai secara detail dan juga untuk memeriksa konsistensi tindakan para informan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **A. Keadaan Geografis**

Kabupaten Enrekang termasuk dalam salah satu wilayah dalam Provinsi Sulawesi Selatan yang secara astronomis terletak pada  $3^{\circ} 14' 36''$  -  $3^{\circ} 50' 00''$  dan  $119^{\circ} 40' 53''$  -  $120^{\circ} 06' 33''$  BT dan berada pada ketinggian 442m dpl, dengan luas wilayah sebesar 1.786.01 km<sup>2</sup>. Kabupaten Enrekang berbatasan dengan Tana Toraja disebelah utara, di sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Luwuk dan Sidrap, di sebelah Selatan bertasan dengan Kabupaten Sidrap dan sebelah Barat berbatasan dengn Kabupaten Pinrang.

##### **1. Batas-batas daerah Kabupaten Enrekang**

Selama dasawarsa terjadi perubahan administrasi pemerintahan baik tingkat Kecamatan maupun pada tingkat Kelurahan atau Desa, yang awalnya pada tahun 1905 hanya berjumlah 5 Kecamatan dan 54 desa atau kelurahan, tetaoi pada tahun 2008 jumlah kecamatan menjadi 12 kecamatan dan 129 desa dan keluharan. Adapun pembagian kecamatan dalam lingkup Kabupaten Enrekang antara lain :

1. Kecamatan Alla
2. Kecamatan Anggeraja
3. Kecamatan Enrekang
4. Kecamatan Masalle
5. Kecamatan Buntu Batu
6. Kecamatan Baroko

7. Kecamatan Cendana
8. Kecamatan Curio
9. Kecamatan Malua
10. Kecamatan Baraka
11. Kecamatan Bungin
12. Kecamatan Maiwa

Secara umum terletak topografi wilayah Kabupaten Enrekang terbagi atas wilayah perbukitan karst (kapur) yang terbentang dibagian utara dan tengah, lembah-lembah yang curam, sungai serta tidak mempunyai wilayah pantai. Jenis Flora yang banyak ditemukan pohon *bitti* atau yang bisa disebut *vitex coffasus*, pohon hitam sulawesi atau *diospyros celebica*, pohon ulin atau kayu besi *eusideraxylon zwageri*, pohon *lithocarpus celebica*, kayu bayam, kayu agatis-*agatis celebica*, kayu kuning -*arcangelisia flava merr.* Selain itu terdapat juga rotan lembah-*calamus sp*, rotan tohiti-*calamus inops becc.* Rotan taman Jenis angrek juga banyak ditemukan anggrek yaitu *goodyera celebica*, anggrek Sulawesi dari species *phalaenopsis venosa*, anggrek kalajengking *arachnis celebica*. Anggrek *pleomele angustifolia*. Anggrek *cymbidium finlaysonianum*, dan dan jenis tanaman lainnya (Alamendah, 2011).

## **2. Pemerintahan**

Pada mula terbentuknya Kabupaten Enrekang yang telah beberapa kali mengalami pergantian Bupati sampai sekarang. Pelantikan Bupati Enrekang yng pertama yaitu pada tanggal 19 Februari 1960 dan ditetapkan sebagai hari

terbentuknya Daerah Kabupaten Enrekang. Berikut adalah daftar Bupati Kabupaten Enrekang yang menjabat sejak terbentuknya pada tahun 1960:

1. Andi Babba Mangopo (1960-1963)
2. Muhammad Nur (1963-1964)
3. Muhammad Cahit Lasiny (1964- 1965)
4. Bambang Soetrisna (1965-1969)
5. Abdullah Rachman, B. A (1969-1971)
6. Drs. Mappatoeran Parawansa (1971-1973)
7. Mochammad Daud (1973-1978)
8. H. Abdullah Dollar, B.A (1978-1983)
9. Muhammad Saleh Nurdin Agung (1983 -1988)
10. Mayjend TNI H.M Amin Syam (1988-1993)
11. Andi Rachman (1993-1998)
12. Drs. Andi Iqbal Mustafa (1998-2003)
13. Ir.H. La Tinro La Tunrung (2003-2008)
14. H. Muhammad Lody Sindingan, S.H, M.Si(2008 Pelaksana Tugas)
15. Ir.H. La Tinro La Tunrung (2008-2013)
16. Drs. H. Muslimin Bando, M.Pd (2013-sekarang)



### 3. Keadaan Penduduk

Adapun jumlah penduduk di Kabupaten Enrekang di beberapa Kecamatan dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Jumlah Penduduk di Kabupaten Enrekang

No	Nama Kecamatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Cendana	4241	4564	8805
2	Baraka	11161	10920	22081
3	Buntu Batu	6827	6524	13351
4	Anggeraja	11412	12456	24868
5	Malua	3908	4092	8000
6	Alla	11140	10589	21729
7	Curio	8641	7674	17315
8	Masalle	65017	6207	71224
9	Baroko	5406	5101	10507
10	Enrekang	99490	98704	198194
11	Bungin	2284	11667	23312
12	Maiwa	11.655	2098	4328

*Sumber: BPS Enrekang, 2017*

### 4. Visi Misi Kabupaten Enrekang

Enrekang sebagai daerah yang cukup potensial dilihat dari segi sumber daya alam, tingkat aksesibilitas dukungan sarana dan prasarana sesungguhnya memungkinkan untuk mencapai daerah agropolitan dimana pola pengembangannya sektor pertanian selanjutnya akan memberikan efek eksternal terhadap tumbuh kembangnya berbagai sektor lainnya seperti industri pengolahan perdagangan,

lembaga keuangan dan sebagainya. Pengembangan daerah agropolitan dimaksud harus tetap mengacu pada prinsip otonomi dan kemandirian melalui pengembangan interkoneksi antar daerah baik Sulawesi Selatan maupun diluar Sulsel. Pengembangan daerah harus dipandang dalam perspektif masa depan sehingga pelaksanaan pembangunan akan selalu ditempatkan dalam kerangka pembangunan berkelanjutan, kerangka pembangunan seperti itu akan meningkatkan aspek kelestarian lingkungan sebagai persyaratan utama.

Merupakan proses untuk mencapai visi yang telah ditetapkan. Adapun Misi Kabupaten Enrekang adalah :

- a) Pilar pendukung perekonomian bagi pengembangan perekonomian Sul-Sel melalui pengemangan berbagai komoditas unggulan khususnya sektor pertanian.
- b) Mengembangkan kerja sama karyawan dan keterkaitan fungsional antara daerah agar tetap mengacu pada semangat kemandirian dan otonomi.
- c) Mengembangkan implementasi pembangunan yang lebih menekankan pada pengembangan kawasan Timur Enrekang (KTE) dalam rangka mewujudkan keseimbangan pembangunan antara wilayah di Kabupaten Enrekang.
- d) Melakukan penataan tata ruang yang mampu memberikan peluang bagi terciptanya struktur ekonomi dan wilayah yang kuat serta memungkinkan munculnya interkoneksi antar wilayah.
- e) Mengedapkan norma dan nilai-nilai budaya tradisional dan keagamaan seperti kejujuran, keadilan, keterbukaan, dan saling menghormati,

semangat gotong royong dan kerja sama, dalam berbagai aktivitas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

## **5. Tujuan**

Merupakan penjabaran dari misi dan bersifat operasional tentang apa yang dicapai.

- a) Komoditas Kabupaten Enrekang mampu memenuhi kebutuhan pasar lokal, regional, maupun untuk kebutuhan ekspor.
- b) Pembangunan sumber daya yang menjadi pilar pendukung ekonomi kerakyatan.
- c) Tercapainya kerjasama antar wilayah dan anatr kawasan dalam Kab. Enrekang.
- d) Terwujudnya kerja sama antar pemerintah Kabupaten Enrekang dengan berbagai pihak.
- e) Meningkatkan pengeolaan potensi di kawasan Timur Enrekang.
- f) Terwujudnya penataan wilayah/ kawasan yang berdaya guna dan hasil guna.
- g) Terwujudnya peningkatan kesejahteraan sosial
- h) Terujudnya ketahanan budaya dan spiritual
- i) Terwujudnya pemerintahan yang baik parsipatif transparan dan akuntabel

## **B. Profil Desa**

### **1. Sejarah Desa**

Nama Desa Benteng Alla berasal dari nama sebuah bukit yang merupakan sebuah benteng pertahanan pada zaman dahulu. Desa Benteng Alla pertama kali

terbentuk sekitar Tahun 1960an yang terdiri dari 3 (tiga) dusun, yaitu dusun Redak, alla, dan Dusun Lumbaja.

Ketika Enrekang masih terdiri dari 5 (lima) rumpun kerajaan yang terdiri dari Kerajaan Maiwa, Kerajaan Enrekang, Kerajaan Anggeraja, Kerajaan Baraka dan kerajaan alla,desa Benteng Alla, masuk dalam daerah kekuasaan kerajaan alla saat itu bersamaan terbentuk dengan 3( tiga) yaitu Desa Benteng Allah dan Desa Baroko dan Desa Masalle.

Ketika struktur kerajaan berubah menjadi sistem pemerintahan seperti saat ini, Desa Benteng Alla tetap termasuk dalam wilayah Kecamatan Alla. Beberapa kejadian penting yang tercatat di Desa Benteng Alla.

1. Tahun 1997, Desa Benteng Alla yang dikepalai oleh Bapak Thakkalawa terbentuk 1 dusun lagi yaitu Dusun Landokadawang. Pada tahun ini Desa Benteng Alla ikut lomba P2WKSS dan tahun ini juga Desa Benteng Alla mendapat dana APBD untuk pertama kalidan digunakan untuk pembangunan Balai Desa.
2. Tahun 1993, atas pemerintahanBapak Impin, Desa Benteng Alla mendapat dana dari APBD untuk pembangunan kantor desa,baruga,dan sanggar tani. Pada tahun ini, Desa Benteng Alla ikut lomba P2WKSS dan berhasil menjadi juara dua.
3. Tahun 1995, Dusun Alla dimekarkan menjadi Desa Benteng Alla Utara.
4. Tahun 1996, diadakan pencanangan Bulan Bakti Gotong Royong. Pada tahun ini juga dilaksanakan penanaman Perdana Kopi Arabika yang dilaksanakan oleh Dinas Pertanian Pusat.

5. Tahun 2007, atas pemerintahan Bapak Anwar Bappa, Dusun Redak dimekarkan menjadi Desa Patongloan. Pada tahun ini Desa Benteng Alla untuk pertama kalinya mendapatkan alokasi dana ADD dan digunakan untuk pembangunan Kantor Desa yang saat ini menjadi Kantor Desa Patongloan.
6. Tahun 2008, terjadi pemekaran wilayah di Kecamatan Alla dan beberapa desa di Kecamatan Alla terbentuk menjadi Kecamatan Baroko yang beribukota di Bubun Bia. Desa Benteng Alla kemudian masuk dalam struktur pemerintahan Kecamatan Baroko.

Kepala desa yang pernah memerintahkan di Desa Benteng Alla dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Nama Kepala Desa Benteng Alla**

No	Tahun	Nama Kepala Desa	Keterangan
1	1960 – 1973	BATTU	
2	1973 – 1983	THAKKALAWA	
3	1983 – 1999	IMPIN	
4	2000 – 2011	ANWAR BAPPA	
5	2011 - 2016	SAHABU	

## **2. Kondisi Geografis**

Desa Benteng Alla adalah salah satu desa yang terletak di kecamatan Baroko dan berada di bagian utara Kabupaten Enrekang. Jarak tempu wilayah Desa Benteng Alla dari Kota Kabupaten Enrekang adalah 45 Km. Desan ini

memiliki luas wilayah 12.7 km<sup>2</sup> dengan potensi lahan yang produktif diantaranya lahan perkebunan, lahan pertanian, dan hutan.

Adapun batas-batas desa sebagai berikut:

1. Sebelah Utara :Desa Patongloan
2. Sebelah Selatan :Desa Tongko
3. Sebelah Timur :Desa Pana Kec.alla
4. Sebelah Barat :Desa Tongko

### 3. Iklim

Iklim dan curah hujan di desa Benteng Alla hampir sama dengan daerah lainnya yang ada di Kabupaten Enrekang yakni terdapat dua musim (musim hujan dan musim kemarau). Musim hujan biasanya mulai pada bulan november sampai bulan juli dan oleh masyarakat petani dimanfaatkan untuk menanam berbagai jenis tanaman pertanian jangka panjang maupun tanaman jangka pendek. Dengan pola penggunaan tanah menggunakan sebagai lahan perkebunan (sayuran) dengan panen musiman. Musim kemarau biasanya terjadi antara bulan agustus sampai bulan oktober, namun diantara musim kemarau tersebut masih sering terjadi hujan meskipun hanya sesekali. Berikut tabel kepemilikan ternak di Desa Benteng Alla sebagai berikut:

Tabel 5.1: Kepemilikan Ternak

Ayam/ itik	Sapi	Kerbau	kuda	Kambing	Dan lain- lain

Tabel 6: Sarana dan prasarana

Kantor BPD	Kantor Desa	Balai Desa	Jalan Kabupaten	Jalan Kecamatan	Jalan Desa	Masjid	Sekolah
-	1 Bh	1 Bh	Km	- Km	- km	2 bh	2 bh

#### 4. Kondisi pemerintahan desa

Pembagian Wilayah Desa

Tabel 7: Jumlah penduduk sesuai dengan Dusun /Lingkungan

No	NAMA DUSUN	JUMLAH JIWA			KEPALA KELUARGA
		L	P	TOTAL	
1	Lumbaja 1	246	220	466	
2	Lumbaja 2	175	140	315	
3	Landakadawang atas	367	363	730	
4	Landokadawang bawah	237	211	448	

#### 5. Potensi

Dengan melihat perkembangan lingkungan strategis dan potensi Desa Benteng Alla yang dapat dijadikan landasan dalam perumusan strategi untuk mendukung keberadaan agenda utama pembangunan lima tahun yang akan datang sebagai berikut:

##### 1. Sumber daya manusia

Semakin tumbuhnya kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan terbukti bahwa sudah banyak pemudah dan warga yang

melanjutkan pendidikan sampai ke perguruan tinggi, bahkan sudah ada diantaranya yang menyanggah gelar sarjana dari berbagai jurusan.

Ekonomi (biaya) menjadi alasan utama penyebab tingginya angka putus sekolah dikalangan anak usia sekolah khusus jenjang perguruan tinggi. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi Pemerintah Desa Allah dalam meraih visi cerdas.

## 2. Demografi

Jumlah penduduk 1.959 jiwa termasuk jumlah yang besar bagi ukuran suatu desa. Penduduk yang jumlahnya besar akan menjadi satu kekuatan/potensi pembangunan bilamana memiliki kompetensi sumber daya manusia. Komposisi perbandingan jumlah laki-laki dengan perempuan adalah hampir seimbang.

pertumbuhan penduduk yang tidak stabil setiap tahun, disatu sisi menjadi beban pembangunan karena ruang gerak untuk produktifitas masyarakat makin rendah, apalagi jika tidak diikuti peningkatan pendidikan yang dapat menciptakan lapangan kerja. Memang tidak selamanya penambahan penduduk membawa dampak negatif malahan menjadi positif jika diberdayakan secara baik untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Kondisi ketenagakerjaan yang harus mendapatkan perhatian dan penenangan secara komprehensif adalah terjadinya peningkatan angka usiakerja setiap tahunnya.



Pertumbuhan angkatan kerja yang memasuki dunia kerja dimana dari angkatan kerja yang mencari kerja tersebut tidak dapat diserap pada lapangan kerja yang tersedia khususnya dalam konteks hubungan kerja (bekerja disektor pemerintah atau disektor swasta/perusahaan), karena memang daya serap dari sektor-sektor sangat terbatas, sehingga sebagai “katup pengaman” harus dikembangkan sebagai potensi atau peluang bekerja terbuka luas melalui kerja mandiri/wirausaha (sektor ekonomi non formal).

### 3. Pertanian dan Peternakan

1) Tanaman yang ditanam oleh penduduk dibagi dalam 2 kelompok, yaitu:

- a) Tanaman Kubis (Kol)
- b) Tanaman Labu Siam
- c) Tanaman Tomat

Selain tanaman kol, labu siam, dan tomat, warga juga kadang menanam tanaman jangka pendek jenis lain misalnya wortel, daun bawang, daun pereji, daun seledri, dan lain sebagainya.

2) Tanaman Jangka Panjang, diantaranya adalah:

- a) Tanaman Kopi
- b) Tanaman Kakao
- c) Tanaman Cengkeh

Sedangkan peternakan adalah :

- a) Sapi

- b) Kambing
- c) Ayam kampung
- d) Kuda
- e) Itik
- f) Dan lain –lain

#### 4. Sarana dan Prasarana

Terdapat sarana dan prasarana jalan berupa jalan raya(jalan beton) yaitu poros yang menghubungkan dusun satu kedusun yang lainnya.

Sarana dan Prasarana sosial yaitu : sarana pendidikan berupa Sekolah 2 unit, dan sarana kesehatan berupa postu permanen 1 unit dan posyandu 2 unit, serta mesjid enam buah.

#### 6. Visi Misi dan Tujuan

##### **VISI**

Terwujudnya masyarakat Desa Benteng Allah yang tentram, maju, dan berkreasi.

##### **MISI**

Melanjutkan program-program yang telah dilaksanakan oleh pemerintah desa Benteng Alla periode yang lalu.

Rencana program tambahan atau unggulan:

1. Pelayanan administrasi yang dimudahkan
2. Pengadaaan sarana air pertanian dan air bersih
3. Peningkatan pelayanan sertifikasi lahan pertanian dan perumahan
4. Peningkatan pelayanan kegamaan, pendampingan, mutu dan lain-lain.

5. Peningkatan mutu atau akses jalan-jalan desa dan lingkungan
6. Peningkatan kesejahteraan badan rumah
7. Pengadaan sarana olahraga (diusahakan)
8. Pelayanan kesehatan, pengadaan posyandu
9. Peningkatan pendidikan dengan pemberian beasiswa

Melaksanakan tupoksi kepala desa antara lain:

1. Tugas Pemerintahan
  - a. Pelayanan publik
  - b. Kebijakan
  - c. Pemberdayaan lembaga desa: BPD,LKSMD,BUMDES
  - d. Menciptakan sinergitas Pemerintah Desa Kecamatan, Kabupaten, Provinsi, Pusat.
2. Tugas Pembangunan
  - a. Perencanaan Transportasi
  - b. Pelaksanaan
  - c. Evaluasi
  - d. Pelaporan
3. Tugas Kemasyarakatan
  - a. Kamtipnas
  - b. Pembinaan terhadap komunitas tanpa diskriminasi dengan memanfaatkan potensi yang sesuai dengan bidangnya.
  - c. Koordinasi secara horizontal dan vertical

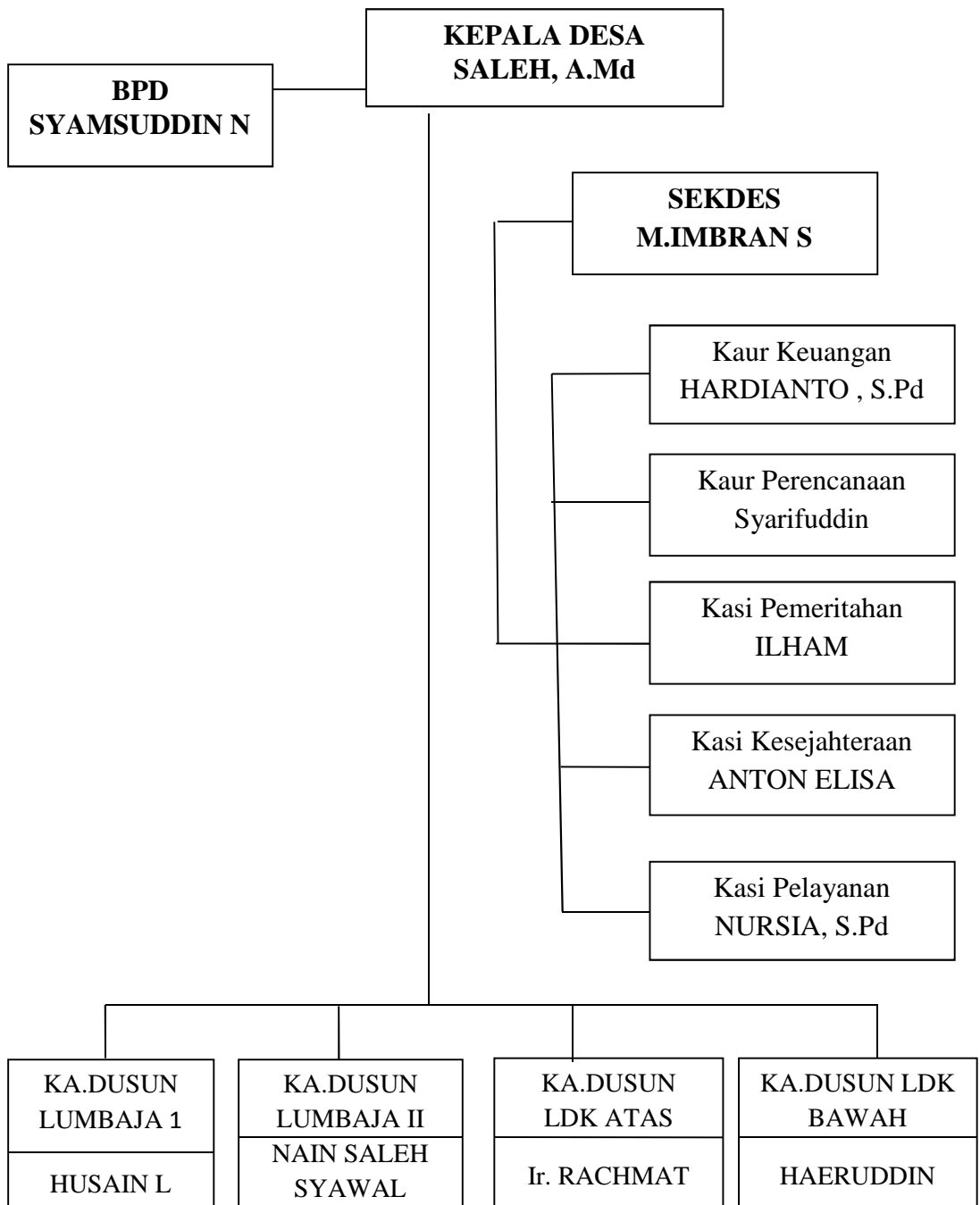
Horizontal : Tokoh agama, tokoh masyarakat, tokoh pemuda, tokoh wanita.

Vertikal: instansi terkait, kecamatan, kabupaten, provinsi, pusat.

## **7. Struktur Organisasi**

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi Dan Tatakerja (SOT) Pemerintah Desa telah diterbitkan dan ini merupakan tindak lanjut dari Undang-undang No. 6 Tahun 2014. Dalam Permendagri ini terdapat beberapa perbedaan dengan SOT Pemerintah Desa terdahulu, dimana dalam SOT ini terdapat Kepala Seksi (Kasi) sebagai Pelaksana Operasional, yang maksimal terdiri dari 3 kasi yaitu Kasi Pemerintahan, Kasi Kesejahteraan dan Kasi Pelayanan, dalam satuan Tugas pelaksana Teknis.

Struktur Organisasi pada Kantor Desa Benteng Alla di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang terdiri atas:



**Gambar : 2.1 Sruktur Organisasi**

## **2. HASIL PENELITIAN**

### **A. Faktor Instrinsik**

Untuk meningkatkan hasil kinerja pendamping desa dibutuhkan motivasi. Motivasi erat kaitanya untuk menghasilkan kinerja pendamping desa, motivasi dalam hal ini adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali pula sebagai faktor pendorong bagi perilaku seseorang yang menjadi sub dimensi untuk mengukur motivasi kinerja pendamping desa adalah menggunakan Teori Herzberg yang melihat bahwa motivasi terbagi menjadi dua yaitu faktor ekstrinsik dan faktor instrinsik yaitu faktor dalam yang lahir dari diri seseorang tanpa dorongan orang lain dari diri seseorang yang meliputi indikator: (1). Kondisi kerja (2). Hubungan antar pribadi (3). Perasaan aman dalam berkinerja (4). Teknik pengawasan.

#### **1. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja adalah rangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu koperasi yang menjadi tempat bekerja dari pada pegawai yang bekerja yang dimaksud kondisi kerja mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Sub dimensi yang mencakup tentang kondisi kerja yaitu nyaman sub dimensi yaitu sebagai berikut:

##### **a. Nyaman**

Nyaman adalah suatu berbagai waktu tanpa merasa canggung nyaman adalah menikmati rasa keberadaan masing masing dalam melakukan kinerja pendamping desa melalui rasa aman dalam berkinerja dapat membuat

pendamping desa senang dalam melakukan pekerjaannya. Dalam peneliti Analisis Motivasi Tenaga Pendamping Desa dalam pelaksanaan Pembangunan Desa pada Kecamatan Baroko, Kabupaten Enrekang dilihat dari indikator berdasarkan hasil wawancara beberapa informan kepala desa

“Bahwa kondisi kerja pendamping desa mempunyai semangat kerja serta motivasi dari kami kepada mereka didalam melakukan penyuluhan ada perasaan aman,nyaman dalam berkinerja karena tempat yang cukup bagus dan fasilitas yang memadai dan begitupun ruangan yang sangat bersih hal ini diperkuat (SH wawancara 18 agustus 2018).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa kondisi kerja kinerja pendamping desa adanya rasa nyaman dalam berkinerja dan fasilitas yang memadai. Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala desa di Benteng Alla

“Jadi sebetulnya itu pendamping desa itu sangat membantu pekerjaan di kantor desa dan alhamdulillah semua berjalan lancar karena adanya semangat kerja dan motivasi yang diberikan dan rasa nyaman karena ada gaji yng cukup bagi mereka. (SH 18 agustus 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat dipahami bahwa kondisi kerja pendamping desa di kecamatan Baroko desa Benteng Alla yaitu menjalankan tugasnya dengan baik karena mereka termotivasi dengan adanya rasa aman dan nyaman menyelesaikan tugasnya masing-masing begitupun kondisi kerja mengenai fasilitas yang cukup baik. Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala desa di Benteng Alla mengenai motivasi tenaga pendamping desa.

“ Jadi kondisi kerjanya disini sangat baik dan memberikan semangat kepada pendamping desa yang mana pendamping desa yaitu membantuh pemerintah desa dalam menyelesaikan tugasnya

di masyarakat khususnya di Kecamatan Baroko Desa Benteng Alla.jadi memotivasi atau memberikan semangat kinerja dan memberikan makna atau kegunaan pendamping desa. Jadi ada manfaatnya untuk kinerja yang mengenai rasa aman dan nyaman dalam bekerja. (SH 18 agustus 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa kondisi kerja tenaga pendamping desa sudah baik karena adanya rasa aman dan nyaman dalam melakukan kinerja. Jadi berdasarakan hasil wawancara diatas didukung oleh informan selaku tokoh masyarakat di Benteng Alla.

“ Jadi kondisi kerja pendamping desa disini sudah baik karena adanya gaji yang cukup bagi mereka. (SN 18 agustus 2018).

Melihat hasil wawancara dengan informan bahwa kondisi kerja pendamping desa sudah baik karena adanya rasa aman dan nyaman dalam melakukan kinerja. Jadi berdasarkan hasil wawancara oleh informan pendamping desa di Bentang Alla.

“Kondisi kerja pendamping desa mereka nyaman dalam melakukan kinerja karena didalam melakukan pekerjaan pendamping desa disini termotivasi dengan dan rasa nyaman dalam menjalankan tuganya.(PI pada tanggal 18 agustus 2018).

Jadi berdasarakan hasil wawancara dengan informan kondisi kerja pendamping desa ada rasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan kinerja mereka karena adanya motivasi yang diberikan yang cukup bagi mereka sehingga kondisi kerja pendamping desa berjalan baik dan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaanya sehingga kinerja mereka sudah berjalan optimal.

## **2. Hubungan Antar Pribadi**



Ketika membicarakan hubungan antara pribadi sudah pasti melibatkan antara perasaan diantara dua kelompok atau dua individu atau lebih biasanya hubungan antar pribadi disini antara pendamping desa dengan yang lainnya biasanya dibina dan dipandu dengan kepercayaan kesetiaan dan paling penting mempunyai agenda tersendiri dan memberikan manfaat kepada dua pihak jika berhubungan pribadi dalam satu tim dapat dilakukan dengan maka banyak sekali manfaat yang diperoleh demi kemajuan tim yaitu menimbulkan saling pengertian terciptanya kerja sama yang serasi. Adapun sub dimensi hubungan antar pribadi yaitu (a). Persatuan dan (b) kekeluargaan.

#### **a. Persatuan**

Persatuan adalah melihat bagaimana persatuan dalam melakukan kinerja pendamping desa. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian analisis motivasi tenaga pendamping desa dalam pelaksanaan pembangunan desa di Kecamatan Baroko, Kabupaten Enrekang.

“ Bahwa hubungan antar pribadi dalam memotivasi kinerja bahwa ada hubungan persatuan tim dengan tim lainnya, adanya kekompakan pegawai desa dengan pendamping desa dan hubungan persaudaraan yang kuat dan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada masyarakat setempat. (HA wawanara pada tanggal 18 agustus 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa motivasi tenaga pendamping desa sudah baik dan hubungan persaudraan yang kuat. Jadi berdasarkan hasil wawancara oleh informan selaku tokoh masyarakat di Benteng Alla

“Saya melihat aparat desa dan tim pendamping desa sangat kompak sehingga kami dari masyarakat termotivasi selalu mendukung pihak desa dalam membangun desa kami ini.(SD tanggal 18 Agustus 2018).

Melihat hasil wawancara tersebut bahwa persatuan tenaga pendamping desa dan aparat desa sangat kompak sehingga masyarakat selalu mendukung pihak desa dalam membangun desa. Jadi berdasarkan hasil wawancara oleh informan selaku kepala desa Benteng Alla

“kami dan tim pendamping desa harus menjalin komunikasi yang baik, karena melalui komunikasi dan kerjas sama yang baik kami bisa melayani setiap kebutuhan masyarakat.(SH tanggal 18 agustus 2018)

Jadi berdasarkan hasil wawancara oleh informan hubungan antar pribadi ada persahabatan dari kekeluargaan begitupun dengan persaudaraan yang sangat erat. jadi hubungan antar pribadi dengan pendamping desa sudah baik.

#### **b. Kekeluargaan**

Persaudaraan adalah perserikatan terorganisasi yang berkumpul dalam lingkungan pendamping desa bersama dengan persaudaraan yang berdedikasi dalam membina masyarakatnya. Melihat hasil wawancara oleh informan kepala desa.

“.... jadi disini hubungan kekeluargaan dengan pendamping desa sudah sangat baik dan saling memotivasi karena semua yang ada disini saling menghargai satu sama lain baik itu pegawai desa maupun pendamping desa, baru ada ji juga hubungan persaudaraan yang sangat erat diantara merek. Jadi ketika ada kegiatan semua pendamping desa ikut berpartisipasi.(SH wawnacara pada 18 agustus 2018).

Dari hasil wawancara tersebut bahwa hubungan antar pribadi dalam melakukan motivasi kinerja ada hubungan persaudaraan yang kuat dan mereka

membentuk tim antara tim satu dengan tim yang lainya berdasarkan hasil wawancara dengan informan selaku pendamping desa di Benteng Alla.

“ begini hubungan antar pribadi disini kita tidak ada saling menjatuhkan dengan pegawai desa maupun pendamping desa , kami disini membentuk tim jadi kami disini ada kekompakan dalam menjalankan kinerja dalam kekeluargaan (HR wawancara sd 18 agustus 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa hubungan antar pribadi tidak saling menjatuhkan dan membentuk tim yang sangat kompak. Hasil wawancara tersebut didukung oleh informan selaku tokoh masyarakat di Benteng Alla

“saya melihat hubungan antar aparat desa dan pendamping desa sangat baik. Karena setiap saya ke kantor desa saya melihat keakrapan satu sama lain yang sangat baik. (SD tanggal 18 Agustus 2018)

Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antar pribadi pendamping desa menjadi erat antara hubungan persaudaraan. Dan persaudaraan lebih kuat dan dalam hubungan pribadi seorang pendamping desa dalam melakukan tugasnya bahwa ada hubungan antar pribadi yang ramah, jadi hubungan ini ada kaitanya dalam peningkatan kinerja, ada rasa nyaman, nyaman dalam berkinerja, karena ada rasa persaudaraan yang kuat dan persatuan tim mereka ada kekompakan antara satu dengan tim lainnya.

### **3. Perasaan Aman dalam Bekerja**

Perasaan aman dalam bekerja adalah setiap pegawai dalam mencapai tujuan perasan aman dalam bekerja tergantung pada peralatan modern atau saran dan prasarana yang lengkap. Adapun sub dimensi dalam perasaan aman dalam

berkinerja yaitu (a) tidak ditekan, melihat hasil wawancara oleh informan. Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala desa Benteng Alla.

**a. Tidak ditekan**

Tidak ditekan adalah pendamping desa melakukan pekerjaan tidak pernah ditekan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pendamping desa

“bahwa kami selaku pendamping desa setiap melakukan pekerjaan yang diberikan kepada kami, disini kami tidak pernah ditekan, pendamping desa menerima motivasi serta arahan yang baik dari kepala desa, sehingga kami bisa melaksanakan tugas yang diberikan secara baik dan benar. (SD tanggal 18 agustus 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa perasaan aman dalam berkinerja dapat memberikan motivasi karena dalam melakukan pekerjaannya pendamping desa tidak pernah di tekan oleh pemerintah desa karena adanya motivasi serta arahan yang baik sehingga pendamping desa bisa melaksanakan tugasnya dengan baik.. Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala desa di Benteng Alla

“ jadi perasaan aman dalam berkinerja kalau mereka melakukan pekerjaannya dengan sangat baik, Dan adapun yang menyangkut pekerjaan mereka yaitu tidak pernah ditekan karena mereka mematuhi aturan-aturan yang berlaku. Misalnya hari ini ada kegiatan peninjauan di kampung sebelah mereka mempersiapkan diri untuk melakukan peninjauan( SH Tanggal 18 oktober 2018).

Melihat hasil wawancara bahwa perasaan aman dalam berkinerja mereka sudah mematuhi aturan-aturan yang sudah berlaku. Jadi berdasarkan hasil wawancara informan selaku tokoh masyarakat di Benteng Alla

“... saya melihat dari dua pihak itu antara pegawai desa dan tim pendamping desa tidak pernah saling menekan karena budaya di daerah kami dilarang menekan seseorang. (SN tanggal 18 Agustus 2018)

Melihat hasil wawancara tersebut oleh informan bahwa perasaan aman melakukan penyuluhan tidak ada penekanan dalam melakukan pekerjaan mereka , jadi perasaan aman dalam berkinerja sudah baik.

#### **b. Kepercayaan**

Kepercayaan adalah merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Orang yang percaya diri yakin atas kemampuan mereka sendiri serta memiliki pengharapan yang realitas. Bahkan ketika pengharapan mereka tidak terwujud mereka tetap berpikiran positif dan menerimanya. Hasil wawancara tersebut didukung oleh informan selaku kepala desa Benteng Alla

“... Jadi begini perasaan aman dalam bekerja disini kami ada sistem kekompakan antara pendamping desa dengan kepala desa jadi setiap ada informasi dari bupati disampaikan kepada pendamping desa lebih cepat jadi kita tidak pernah ditekan atau pun dipaksa. Karena kita disini stembai dalam melakukan pekerjaan itu sendiri. Jadi kita disini saling percaya antara kepala desa, pegawai, dan pendamping desa (SH Tanggal 18 agustus 2018).

Berdasarkan hasil wawancara bahwa perasaan aman dalam bekerja terjalin kekompakan antara pendamping desa. Jadi hasil wawancara diatas didukung informan selaku pendamping desa di Benteng Alla.

“... dalam menjalankan tugas kami selalu mengutamakan kepercayaan dan tidak pernah menutupi suatu hal. Sebisa mungkin kami transparan kepada masyarakat. (HR tanggal 18 Agustus 2018)

Melihat hasil wawancara dengan informan bahwa perasaan aman ini selalu mengutamakan kepercayaan dan tidak pernah menutupi suatu hal. Berdasarkan hasil wawancara di atas didukung oleh informan selaku tokoh masyarakat di Benteng Alla.

“... kami melihat pihak desa dan penampung desasangat transparan dari setiap melakukan sesuatu yang berkaitan dengan pembangunan dan selalu mensosialisasikannya sehingga kami masyarakat merasa bahwa mereka telah melaksanakan tugasnya dengan jujur(SN tanggal 18 agustus 2018).

Jadi berdasarkan hasil wawancara bahwa perasaan aman dalam melakukan pekerjaan tidak ada penekanan dan saling mempercayai jadi perasaan aman dalam berkinerja sudah baik dan sangat optimal karena mereka melakukan tugasnya dengan jujur.

#### **4. Teknik Pengawasan**

Teknik pengawasan disini apabila pemerintah melakukan sendiri teknik pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh pendamping desa ini dapat dibentuk dengan inspeksi langsung pengawasan tidak akan berjalan dengan baik jika hanya tergantung pada laporan saja pemerintah yang bijaksana akan menggabungkan teknik pengawasan langsung dan tidak langsung dalam melakukan pengawasan. Adapun sub dimensi teknik pengawasan (a) pengawasan langsung, (b) pengawasan tidak langsung.

##### **a. Pengawasan langsung**

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawasan secara mengamati, memeriksa mengecek di

tempat kerja dalam melakukan kinerja pendamping desa dan menerima laporan laporan secara langsung dari pada pengawasan. Hal ini melihat hasil wawancara oleh pendamping desa

“pengawasan dalam memotivasi kinerja pendamping desa bahwa pemerintah desa bertanggung jawab dalam memotivasi pendamping desa. pengawasan disini memerlukan koodinator dalam mengawasi kinerja pendamping desa dan meminta laporan apa yang dikerjakan dan bagaimana perkembangan dalam pemantauan di desa tersebut. (SD wawancara tanggal 18 agustus 2018)

Berdasarkan hasil wawancara oleh informan bahwa teknik pengawasan sudah baik karena koodinator melaporkan semua kepada pemerintah desa. Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala desa.

“Teknik pengawasan pendamping desa disini ada koordinator yang ditugaskan di desa,jadi setiap pendamping desa itu melaporkan hasil dari pada kegiatan yang dilakukan di suatu desa atau kegiatan yang menyangkut dengan pendamping desa kemudian mereka melaporkan kegiatan kepada kooridnator kemudian laporan tersebut selain ditanda tangani oleh kepala desa koordinator juga dilaporkan langsung kepada kecamatan dan diteruskan ke bupati karena selain itu yang memberikan sebagai intensif langsung dari bupati langsung. (SH 18 agustus 2018)

Melihat dari hasil wawancara diatas teknik pengawasan secara langsung yaitu melaporkan hasil yang didapat di lapangan kemudian dievaluasikan kembali. Jadi teknik pengawasan secara langsung sangat baik dalam teknik pengawasan berdasarkan hasil wawnacara oleh informan selaku pendamping desa di Benteng Alla

“ kami dari tim pendamping desa ketika melakukan sesuatu selalu didampingi dan diawasi sehingga setiap tugas yang kami laksanakan selalu kami laporkan sesuai hasil dari kinerja dan temuan kami pada saat melaksanakan tugas. (PI wawancara pada tanggal 18 agustus 2018)

Melihat hasil wawancara diatas bahwa pengawasan langsung yang dilakukan oleh pemerintah desa sudah sangat baik dan tugas yang telah diberikan kepada pendamping desa sudah dilaksanakan dengan baik, sehingga hasil kinerja para pendamping desa berjalan dengan baik dan optimal.

#### **b. Pengawasan tidak langsung**

Pengawasan tidak langsung adalah diadakan laporan laporan yang diterima dari pelaksana baik lisan maupun tulisan mempelajari pendapat-pendapat masyarakat melihat hasil wawancara oleh informan diatas adalah hasil wawancara tersebut didukung oleh informan pendamping desa di Benteng Alla

“adapun teknik pengawasannya kita minta laporan apa yang dikerjakan dan bagaimana perkembangan dalam pemantauan dikantor desa. Kita minta laporannya kalau ada dilaporkan berarti ada yang dikerjakan begitupun sebaliknya(SDwawancara 14 agustus 2018).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut oleh informan bahwa teknik pengawasan disini adanya koordinator yang mengawasi semua karena setiap melakukan kinerja pendamping desa dilaporkan kembali hasil yang didapat hasil wawancara didukung oleh kepala desa di Benteng Alla.

“ jadi disini teknik pengawasan kita diawasi oleh koordinator kemudian koordinator melaporkan ke kepala desa hasil yang didapatkan. (SH 14 agustus 2018).

Berdasarkan hasil wawancara bahwa teknik pengawasan diawasi oleh koordinator desa dan dilaporkan kepada kepala desa, berdasarkan hasil wawancara tersebut didukung informan selaku pendamping Desa Benteng Alla.

“jadi setiap kami selesai menyelesaikan hasil dari tugas yang diberikan oleh kepala desa, kami selalu melaporkan hasil dari



pelaksanaan kinerja para pendamping desa kepada kepala desa. (PI tanggal 18 agustus 2018).

Adapun kesimpulan dari teknik pengawasan dalam memotivasi kinerja pendamping desa bahwa dalam melakukan kinerja ada koordinator yang mengawasi tugas dan hasil kinerja yang didapatkan mereka laporkan ke kepala desa. Jadi teknik pengawasan dalam kinerja pendamping desa disini baik secara langsung maupun tidak langsung sudah sangat baik.

## **B. Faktor Ekstrinsik**

Faktor motivator merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri untuk bersangkutan (ekstrinsik) faktor ini mencakup tentang keberhasilan kerja, penghargaan, pengembangan diri, tanggung jawab, kemungkinan untuk mengembangkan diri, kesempatan untuk maju. Faktor motivasi menyangkut kebutuhan seseorang akan perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat. Faktor motivasi ini meningkatkan prestasi keberhasilan menyelesaikan tugas. Hal ini sesuai dengan tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa sehingga dapat mensimulasi dan menantang para pekerja serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju. Adapun faktor ekstrinsik yaitu (1). Keberhasilan menyelesaikan tugas, (2). Penghargaan, (3). Pengembangan diri, (4). Tanggung jawab.

### **1. Keberhasilan Menyelesaikan Tugas**

Memotivasi dalam keberhasilan menyelesaikan tugas pendamping desa dalam pelaksanaan pembangunan desa memerlukan motif yang kreatif yaitu selalu memberikan performa terbaik dalam menyelesaikan tugas yang dijlankan, meskipun cenderung mencari sesuatu yang baru sesuai lain dan motivasi mencapai sesuatu bukan hanya gaji yang dibutuhkan tetapi mempunyai harapan untuk bisa mencapai sesuatu. Berdasarkan tabel diatas dalam penelitian analisis motivasi tenaga pendamping desa dalam pelaksanaan pembangunan desa di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang. Dilihat dari sub dimensi (a) kesuksesan,

#### **a. Kesuksesan**

Kesuksesan adalah melihat bagaimana kesuksesan kinerja pendamping desa dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemerintah desa, melihat bagaimana kesuksesan baik materi maupun fisik. Melihat hasil wawancara oleh informan pendamping desa.

“Penempatan yang layak dalam keberhasilan menyelesaikan kinerja ada kompetensi kerja dan harus juga ada motivasi tidak bisa diselesaikan tanpa ada motivasi dari pendamping desa. Jadi disini kami ada kekompakan agar tugas cepat selesai jadi mereka dalam melakukan pekerjaan cepat dalam menyelesaikan tugasnya yang diberikan oleh pemerintah ( HA wawancara tanggal 18 agustus 2018).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa keberhasilan menyelesaikan kinerja pendamping desa bahwa adanya motivasi yang diberikan oleh pemerintah desa. hasil wawancara tersesbut didukung dengan informan selaku kepala desa di Benteng Alla.

“faktor memotivasi sehingga pendamping desa bisa berhasil, sebetulnya faktor memotivasi yang pertama mereka mempunyai pendapatan yang layak sebagai pegawai atau gajinya disamping itu kita disini juga kadang-kadang pusat atau bila dilakukan dalam bentuk tim kita sama-sama mau turun kita juga memberi perjalanan untuk perjalanan dan sebetulnya kita minta mereka juga difasilitasi kendaraan untuk mempermudah aksesnya tetapi mereka sudah mempunyai kendaraan sendiri. (SH wawancara pat tanggal 18 agustus 2018)”.

Bedasarkan hasil wawancara tersebut bahwa keberhasilan menyelesaikan tugas pendamping desa karena adanya motivasi dari kepala desa sehingga tugas dapat terselesaikan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara informan selaku tokoh masyarakat.

“masyarakat selalu berpartisipasi dalam meyukseskan setiap pemabangunan di daerah kami misalnya membantu dari segi finansial atau tenaga. (SN tanggal 18 Agustus 2018).

Jadi berdasarkan hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku pendamping desa mengenai kinerja pendamping desa, sehingga pendamping desa bisa berhasil dan mereka mempunyai pendapatan yang layak karena adanya bentuk tim antara pegawai desa dan Pemerintah Desa.

## **2. Penghargaan**

Penghargaan adalah memberikan apresiasi kepada mereka sebagai bentuk terima kasih dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan, mereka peduli dengan apa yang telah mereka dedikasikan, jadi apabila ada pendamping desa yang mendapatkan penghargaan maka pendamping lainnya akan ikut termotivasi untuk mendapatkan hal yang sama adapun hasil wawancara beberapa informan.

(a) uang.

### **a. Uang**

Uang merupakan suatu bentuk penghargaan dari pemerintah desa yang paling ditunggu-tunggu pegawai baik bentuk gaji, bonus maupun THR dan lain lainnya berdasarkan dari hasil wawancara tersebut bahwa berdasarkan hasil wawancara oleh informan kepala desa

“ iya ada semacam upah atau uang yang diberikan kepada mereka sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras mereka dalam melaksanakan kinerja pendamping desa. (SH 18 Agustus 2018)

Jadi wawancara diatas bahwa ada penghargaan yang diberikan oleh pemerintah desa semacam upah atau uang berdasarkan hasil wawancara oleh informan pendamping desa.

“misalnya kalau kita melakukan kegiatan ada uang jalan yang diberikan kemudian pendamping desa yang aktif diberikan penghargaan uang tambahan (SD wawancara 18 Agustus 2018)

Jadi kesimpulan dari motivasi dalam penghargaan ada semacam wejangan-wejangan dalam bentuk motivasi tersendiri jadi kurang penghargaan yang diberikan dalam melakukan kinerja dan kegiatannya.

### **3. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab dalam memotivasi kinerja pendamping desa lapangan seorang pendamping desa lapangan harus bertanggung jawab dengan apa yang telah diberikan oleh kepala desa dan melaksanakan tugasnya dan akan termotivasi apabila diberikan kebebasan penuh dan terarah dalam melaksanakan kebijakan terhadap tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa status yang jelas bagi seorang pendamping desa dalam melakukan tugasnya dan memberikan kebebasan bagi pendamping desa untuk mengambil kepuasan sesuai yang dirasakan dan

dibutuhkan oleh pendamping desa dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan kebebasan bagi pendamping desa. Seorang pendamping desa akan merasa terhalang melakukan pekerjaannya apabila tidak memiliki kewenangan yang penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk harus menunggu kepuasan dari masyarakat. Dimensi tanggung jawab Tanggung jawab diri sendiri.

**a. Tanggung jawab terhadap diri sendiri**

Tanggung jawab kepada diri sendiri semua apa yang dikerjakan tanggung jawab pada diri sendiri dalam mengembangkan kepribadian sebagai manusia pribadi bertanggung jawab dalam melakukan kinerja pendamping desa untuk pelaksanaan pembangunan desa atau dipertanggung jawabkan di hasil evaluasi. Hasil wawancara dengan informan kepala desa Benteng Alla.

“bahwa dalam menjalankan tugas kami selaku pendamping desa sangatlah bertanggung jawab dan sangat aktif dalam setiap peran kami demi sebuah tanggung jawab yang telah diberikan kepada kami (SD18 Agustus 2018)”.

Melihat dari tanggung jawab tersebut terhadap diri sendiri sudah optimal karena mereka mempertanggung jawabkan apa yang diberikan oleh Kepala desa. Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala desa Benteng Alla di Kecamatan Baroko.

“tanggung jawab sehingga pendamping bisa memotivasi yang lainnya untuk lebih semangat dalam menjalankan tugas yang telah diberikan sehingga dapat mencapai kinerja yang memuaskan (SH 18 Agustus 2018)”.

Hasil wawancara tersebut bahwa ada tanggung jawab dari pendamping desa sudah bagus dan optimal kemudian didukung dengan informan selaku Kepala Desa Benteng Alla.

“Jadi tenaga pendamping desa sudah melaksanakan tanggung jawab mereka sebagai pendamping desa yang profesional mereka menjalankan tugas mereka sesuai dengan apa yang diberikan kepada mereka. (Mb wawancara 18 Agustus 2018)”.

Dari kesimpulan diatas bahwa tanggung jawab dari setiap pendamping desa dalam melakukan pekerjaan mereka sangat bertanggung jawab dan sangat bekerja dengan baik dan sehingga hasil kerja mereka dapat memuaskan seluruh masyarakat di Kecamatan Baroko.

#### **4. Pengembangan diri**

Pengembangan diri adalah potensi kerja para kinerja pendamping desa untuk mengembangkan dirinya keinginan untuk melaksanakan tugas mereka yang dipenuhi dengan cara mereka sendiri termasuk pengalaman kerja sebelumnya dalam artian yang positif. Adapun sub dimensi untuk pengembangan diri (a). Jenjang karir, (b). Promosi.

##### **a. Jenjang karir**

Jenjang karir adalah perkembangan kinerja pendamping desa sebagai suatu proses perkembangan dirinya untuk menjalankan tugas yang telah diberikan yang dipenuhi dengan cara mereka sendiri untuk mencapai kerja yang baik melalui pengalaman mereka. Melihat hasil wawancara oleh informan pendamping desa

“kemungkinan untuk mengembangkan diri itu tergantung dari ilmu masing-masing apabila ilmunya kurang iya mungkin sampai disitu kemampuannya dalam berkinerja. (SD 18 Agustus 2018)”.

Hasil wawancara tersebut bahwa jenjang karir tergantung dari ilmu masing-masing didukung dengan informan selaku kepala desa Benteng Alla di Kecamatan Baroko Kabupaten Enrekang.

“pengembangan diri motivasi disini contohnya pendidikan tergantung dari individunya masing-masing kalau merasa ilmunya masih kurang apa kita silahkan saja yang penting tidak diganggu pelaksanaan tugasnya sebagai pendamping desa jenjang karir sangat bagus. (SH wawancara pada tanggal 18 oktober 2018)”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa pengembangan diri itu tergantung dari motivasi yang telah diberikan kepada mereka. Hasil wawancara didukung informan selaku tokoh masyarakat Benteng Alla.

“pengalaman kerja dan pelayanan dari pendamping desa yang kami dapati selama ini cukup profesional, rama dan sangat memuaskan sehingga setiap tugas atau kegiatan yang di selenggarakan dapat berjalan dengan baik. (SN tanggal 18 Agustus 2018)”.

Jadi berdasarkan hasil wawancara dengan informan pengembangan diri di desa Benteng Alla tergantung dari motivasi yang telah diberikan kepada mereka dan ilmu yang mereka terima, dan hasil kinerja para tim pendamping desa sudah berjalan dengan baik.

“Selama menjadi pendamping desa dengan pencapaian yang kami dapatkan dibantu dengan masyarakat yang ikut berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan kami sangat bangga meski tidak adanya promosi kami tetap menjalankan tugas dengan profesional dan penuh tanggung jawab”. (HA 18 Agustus 2018)

Kesimpulan dari wawancara diatas bahwa tidak ada jenjang karier yang baik sampai sekarang karena motivasi pengembangan diri itu tergantung dari individunya masing-masing.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya bahwa peneliti berfokus pada analisis motivasi tenaga pendamping desa dalam pelaksanaan pembangunan desa di Kecamatan Baroko, Kabupaten Enrekang.

1. **Faktor instrinsik** dalam memotivasi tenaga pendamping desa dalam pelaksanaan pembangunan desa di Kecamatan Baroko, Kabupaten Enrekang
  - (a) **kondisi kerja** pendamping desa menjalankan tugasnya dengan baik karena mereka termotivasi adanya rasa aman nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
  - (b) **Hubungan antar pribadi** pendamping desa menjadi erat antara dengan hubungan persaudaraan, dan persaudraan menjadi lebih kuat.
  - (c) **Perasaan aman dalam bekerja**, pendamping desa tidak pernah ditekan dalam melakukan pekerjaannya dan saling mempercayai dengan pegawai desa dan pendamping lainnya,
  - (d) **Teknik Pengawasan** pendamping desa bertanggung jawab atas apa yang diberikan oleh pemerintah desa.
2. **Faktor ekstrinsik** dalam memotivasi tenaga pendamping desa dalam pelaksanaan pembangunan desa di Kecamatan Baroko
  - (a) **Keberhasilan menyelesaikan tugas** dalam memotivasi pendamping desa dalam melakukan pekerjaannya ada kekompakan persatuan dan kemandirian.
  - (b) **Penghargaan** disini ada semacam uang dan gaji yang diberikan kepada mereka seritifikat.
  - (c) **Pengembangan diri** itu tergantung individunya masing masing dalam memotivasi pandamping desa dan saling mengenal karakter masing masing.



**(d). Tanggung jawab** bertanggung jawab sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pemerintah desa. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi tenaga pendamping desa dalam pelaksanaan pembangunan desa sudah baik dan sangat optimal dan pendamping desa pada Kecamatan Baroko ada 3 desa dan semuanya sudah berkerja dengan sangat baik.

## **B. SARAN**

1. Kepala desa seharusnya ikut berperan aktif ketika pendamping desa turun dilapangan untuk meninjau perkembangan kinerja pendamping desa.
2. Pendamping desa yang mendapatkan reward harus memberikan hal hal positif terhadap masyarakat agar masyarakat juga paham tentang kinerja mereka.
3. Pendekatan pemerintah desa pada pendamping desa harus juga berpengaruh pada pegawai desa untuk lebih mendekatkan hubungan kerja sama yang baik.
4. Kedepanya pemerintah desa dan pendamping desa haruslah lebih baik lagi daripada yang sekarang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abin Syamsuddin Makmun. 2003. “*Psikologi Pendidikan*”. PT Rosda Karya Remaja,  
Bandung.
- A.H. Maslow, Frederick Herzberg, dan David McClelland. 2005. *Job Satisfaction Theory*.
- Arif Rahmat Saputra , 2017, *Motivasi Dalm Kecakapan antar Personal* : Blitar, Universitas Islam Blitar
- Bastian , Indra . 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Edisi. Pertama . Yogyakarta : BPFE
- As’ad, M, (2003). *Psikologi industri*, Edisi ke-4. Yogyakarta : Liberty.
- Bernadin, H. Jhon. & Russel, J.E.A (1993). *Human Respources Manajement*. New York : Mc Graw Hill Inc.
- Byars, L.L. Dan Rue L.W,2004. *Human Behavior At Work. Organizational Behavior*. Seventh Edition Singapore : MC Grow Hill.
- Byars, L.L & Rue L.W. (2004). *Human Resourching Management*. (7<sup>th</sup> ed). New York : Mc Graw – Hill.
- Bung’in , Burhan . 2010 . *Metode Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers . Jakarta.
- Elliot et al. 2000. *Educational Psychology : Efective Teaching, Effective Learning, 3er edition*. United States of America : McGraw Hill Companies.
- Fahmi, Irham, 2011, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung.
- Frederick Irving Herzberg dalam Buku (Hanggraeni Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia. Salemba Raya 4. Jakarta.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron ( 2003 ). *Behavior in Organizations ( understanding and managing the human side of work )*. Eight edition, Prentice Hall.
- Hamidi . 2004. *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian* . Malang : UMM Press.
- Hasibuan Malayu . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia . Pengertian Dasar. Pengertian dan Masalah* . Jakarta : PT. Tokoh . Gunung Agung.

- Herzberg, Frederick. 1923-2000. *Herzberg's Motivation Hygiene Theory and Job Satisfaction in*
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-2, PT Remaja Rosda Karya Bandung: Trigenda Karya.
- Moleong . 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rodsakarya, 1990.
- Paolong , 2013 . *Metode Penelitian Administrasi Publik* . Bandung Alfabeta.
- P. Robbin, Stephen. 2008 . *Organizational Behaviour, Tent Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephan , 2006. *Perilaku Organisasi , Prentice Hall , Edisi Kesepuluh Sabardini , 2006 . Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan , Kecerdasan , Emosional , Telaah Bisnis , Vol ,7 . No . 1.*
- Setiawan, Cahya Kiki. 2015, *Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Leval Pelaksana DiVisi Operasi PT. Pusri Palembang*, Universitas Islam Negeri Raden, Palembang
- Simamora, Bilson . 2009. *Pandangan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia
- Sondang P. Siagian, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono . 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2007, *Metode Penelitian Administrasi*. Erlangga; Jakarta.
- Sugiono , 2008 . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* . Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Adminitrasi : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Tangkilisan , Hansel Nogi , 2005 . *Manajemen Publik*. Gramedia Widia . Jakarta.

Umi Narimawati . 2008 . *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi* . Bandung : Agung Manajemen.

Werner, Jhon. M. & Desimone, Randy. L. 2006. *Human Resource Development*. United States of America : Thomson.

Wexley, Kenneth N., Yukl, Gary A. 1992. *Organizational Behavior and Perosnel Psychology*. USA : Richard D. Irwin Inc

Wirawan,2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

Wood, et al. 2001. *Organiztional Behavior: A Global perspective*. USA : Jhon Wiley & Sons Inc.

#### **Dokumen:**

Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pendamping Desa.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Dana Desa.

#### **Penelitian Terdahulu:**

Jurnal Admintrasi Negara , Candra Kusuma Putra,2016 , *Pengelolaan Alokasi Dana Desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat Desa Kecamatan Singosari , Kabupaten Malang*.

Jurnal . oleh Dies , Nurhayati . 2017 . *Efektifitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa Dalam Upaya Meningkatkan Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Pasuruan*.

Jurnal oleh Moh. Sofayanto, 2016. *Pengelolaan Dana Desa Dalam Upaya Meningkatkan Pembangunan Didesa Banyutes Kecamatan Banyutes, Kabupaten Enrekang*.

#### **Sumber Lain**

Jurnal Artikel oleh Sukmawati Armedina. Dra. Margaretha Suryaningsih, MS . Dr. Ida Hayu DM, MM Tahun 2017 ,*Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan GunungPati Kota Semarang*.

Skripsi , Ahmad Fajar Adi Pratama, 2017. *Analisi Kinerja Pendamping Desa Dalam Upaya Membangun Keandirian Desa, Kecamatn Trimurjo, Kabupaten Lampung tengah*.

Jurnal oleh Iva Chandraningtyas , 2018, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional*.

Jurnal oleh Rezky Susanti . 2018. *Efektifitas Pendamping Desa Dan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Infrastruktur Pedesaan Di Desa Sekodi Kecamatan Bengkalis. Kabupaten Bengkalis.*

[http://www.Scribd.com/dokument/344952208/ Teori - Motivasi](http://www.Scribd.com/dokument/344952208/Teori-Motivasi)