

**MOTIVASI PERANGKAT DESA**  
**(Kecamatan Dukuhwaru Kabupaten Tegal)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

**FITRI SRIROSA**

**NIM. 12010110120110**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2014**

## **PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Fitri Srirosa  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120110  
Fakultas/Jurusa : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **Motivasi Perangkat Desa (di Kecamatan  
Dukuhwaru Kabupaten Tegal)**

Dosen Pembimbing : Eisha Lataruva, SE. MM

Semarang, 25 September 2014

Dosen Pembimbing,

Eisha Lataruva, SE. MM

NIP. 19730515 199903 2 002

## PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Fitri Srirosa  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120110  
Fakultas/Jurusa : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **Motivasi Perangkat Desa (di Kecamatan  
Dukuhwaru Kabupaten Tegal)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 30 September 2014

Tim Penguji

1. Eisha Lataruva, S.E., M.M (.....)
2. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S (.....)
3. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Fitri Srirosa, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : MOTIVASI PERANGKAT DESA ( Studi perangkat desa di Kecamatan Dukuhwaru, Kabupaten Tegal), adalah hasil tulisan saya sendiri. dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memeberikan pengakuan penulis alisnya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, September 2014

Yang membuat pernyataan,

(Fitri Srirosa)

NIM. 12010110120110

## ABSTRAK

Perangkat desa adalah pejabat pelayanan publik, mereka dituntut untuk menjalankan tugasnya melayani masyarakat. Perangkat desa dalam hubungan sosial di desa dituakan, ditokohkan dan dipercaya oleh warga masyarakat desa untuk mengelola kehidupan publik maupun privat warga desa. Melihat betapa pentingnya peran dan tanggung jawab perangkat desa, perangkat desa dituntut untuk memiliki kemampuan, keahlian, tanggung jawab, dan jiwa rela berkorban dalam memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat di atas kepentingan pribadi. Ditengah banyaknya tuntutan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada perangkat desa, terdapat berbagai masalah yang dihadapi, khususnya berkisar masalah status kepegawaian yang tidak jelas dan masalah kesejahteraan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih mendalam motivasi serta faktor-faktor khususnya internal yang mempengaruhi Perangkat desa dalam menjalankan tugas dan kewajibannya melayani masyarakat, padahal berbagai masalah yang melekat pada profesi Perangkat Desa. Identifikasi motivasi perangkat desa ini diawali dengan penelusuran faktor internal yang mempengaruhi motivasi meliputi nilai-nilai kerja yang dianut perangkat desa dalam memilih dan menjalankan pekerjaan, sikap, karakteristik biografi dan minat.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara sehingga mampu menggali lebih dalam tentang profesi perangkat desa tersebut. Sebagai objek dalam penelitian ini adalah perangkat desa yang berstatus non pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki masa kerja sebagai perangkat desa lebih dari 10 tahun yang bertugas di berbagai daerah di wilayah kabupaten Tegal. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja perangkat desa dipengaruhi oleh nilai ibadah dan pengabdian, sikap yang ditunjukkan perangkat desa dengan adanya rasa tanggung jawab dan rasa loyalitas yang tinggi dengan tidak memiliki pekerjaan sampingan selain menjadi perangkat desa, karakteristik biografi bahwa perbedaan gender merupakan suatu hal yang diperdebatkan karena laki-laki lebih mampu dan cocok menjalankan tugas sebagai perangkat desa, sedangkan perempuan banyak yang tidak berminat dan pekerjaan ini terbelang berat karena bekerja selama 24 jam dan minat perangkat desa karena adanya kondisi kerja yang menyenangkan dan hubungan kekeluargaan antar perangkat desa.

**Kata kunci:** *Kualitatif, Perangkat desa, Motivasi, Nilai, Sikap, Karakteristik biografi dan Minat.*

## ABSTRACT

*Officials of the village is a public service, they are required to perform their duties to serve the public. Devices in the village social relations in the village elder, ditokohkan and trusted by ordinary villagers to manage public and private lives of the villagers. Consider the importance role of rural officer in their effort to develop village society, they claimed to have skill, ability, responsible, and volunteer to give social service to society above the private interest. However, in the middle of so many claims in this profession, there is so many problems, especially problems about the prosperity and clarity of their status.*

*The aim of this research is for identify the internal factors that influences motivation of rural officer to do their job to serve the society, whereas there is so many problems in this profession. To identify the motivation, the first step to do is finding out what are the internal factors that influenced the motivation, include some working value, the attitude, biography characteristics and interests.*

*This research uses qualitative method where the process of collecting data is conducted with interview, so it can discovers more about rural officer profession. The object in this research is the employee who work in village government administration with status as a non-civil with work experience more than 10 years servant in some district in Tegal. The result of this research explain that work motivation of rural officer influenced by the value of the village of worship and devotion, the attitude shown by the presence of the village a sense of responsibility and high sense of loyalty by not having a second job in addition to being the village, the characteristics of a biography that gender differences a matter of debate because they men are more capable and suitable duties as the village, while many women are not interested and is fairly heavy work because working for 24 hours and the interest of the village because of the pleasant working conditions and familial ties between the village .*

**Key words:** *qualitative, rural officer, Motivation, Value, Attitude, Biography characteristics dan interests.*

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“wa man jaahada fa-innamaa yujaahidu linafsihi.”*

*“Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri.” (QS Al-Ankabut 29: 6)*

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Ibu dan Bapakku tercinta

Kakak dan adikku tersayang

Semua orang yang aku sayangi

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah dilimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “MOTIVASI PERANGKAT DESA (studi kasus perangkat desa di Kecamatan Dukuhwaru, Kabupaten Tegal)”, sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Program sarjana (S1) jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, Msi, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Kedua oarang tua tersayang, Ibu Sri Umiatun dan Bapak Safri, Kakakku Hery Sasria dan Noeke Srirosa dan adikku Fernando Saputra, atas Do’a dan dukungan yang tak pernah putus kepada penulis.
3. Ibu Eisha Lataruva, SE. MM. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan nasihat yang sangat berharga kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Irene Rini Demi Pengestuti, ME. selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama studi.
6. Kepala desa di Desa Blubuk, Dukuhwaru, Sindang dan Kabunan yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
7. Sekretaris Desa yang telah memberikan informasi dan data-data yang dibutuhkan.
8. Para Narasumber : Bapak Suherman, Bapak M. Syukron, Bapak Sobirin, Bapak Ruseno Aji, Bapak Pamuji Rokhmat, Bapak Casmono, Bapak Santoso, Bapak Sugarno, Bapak Darwinto, Bapak Sholihin.
9. Keluarga besar Pakdhe Ganda dan Budhe Siah dan Keluarga besar Mba wiwit atas semua dukungan dan nasihat yang telah diberikan kepada penulis.
10. Sahabat terbaik penulis, Amanada, Elys, Anisa, Wahyu, Arum, Santi, Ria, Vivi, Tika, Fena, Ida, Stella, Uliva dan teman-teman Manajemen 2010 lainnya yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu, sukses untuk semua.
11. Dan kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satuper satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya berbagai masukan berupa saran maupun pemikiran membangun yang berguna untuk

kegiatan penelitian selanjutnya. Akhirnya penulis berharap semoga ini bisa bermanfaat bagi berbagai pihak. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, September 2014

Fitri Srirosa

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	vi
ABSTRAKSI.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
1.2.1 Tujuan Penelitian .....	8
1.2.2 Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Motivasi Kerja.....	10
2.1.1 Definisi Motivasi .....	10
2.1.2 Tujuan Motivasi .....	11
2.1.3 Proses Motivasi.....	11
2.1.4 Jenis-jenis Motivasi.....	14
2.1.5 Metode Motivasi .....	15
2.1.6 Faktor-faktor Penggerak Motivasi .....	16
2.1.7 Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi .....	17
2.1.8 Teori Motivasi .....	19
2.1.9 Motivasi Prosocial.....	22
2.1.10 Motivasi Islam .....	24
2.1.11 Nilai.....	25
2.1.12 Sikap.....	26
2.1.13 Karakteristik Biografi.....	27
2.1.14 Minat .....	28
2.2 Penelitian Terdahulu .....	30
2.3 Kerangka Pemikiran .....	32
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Metode Penelitian .....	33
3.2 Lokasi Penelitian .....	33
3.3 Fokus Penelitian .....	34
3.4 Subjek Penelitian .....	35
3.5 Sumber Data.....	36

3.6 Metode Pengumpulan Data .....	36
3.6.1 Wawancara .....	37
3.6.2 Observasi .....	38
3.6.3 Dokumentasi .....	38
3.7 Teknik Analisis Data .....	39
3.7.1 Reduksi Data .....	39
3.7.2 Penyajian Data .....	40
3.7.3 Keabsahan Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Gambaran Umum .....	42
4.1.1 Gambaran Umum Desa Blubuk.....	42
4.1.2 Gambaran Umum Desa Dukuwaru .....	43
4.1.3 Gambaran Umum Desa Sindang.....	45
4.1.4 Gambaran Umum Desa Kabunan .....	46
4.1.5 Profil Narasumber .....	46
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	47
4.2.1 Dimensi Nilai yang Mempengaruhi Motivasi .....	47
4.2.2 Dimensi Sikap yang Mempengaruhi Motivasi .....	51
4.2.3 Dimensi Karakteristik Biografi yang Mempengaruhi Motivasi .....	55
4.2.4 Dimensi Minat yang Mempengaruhi Motivasi .....	60
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Saran .....	74
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	75
5.4 Saran Penelitian Mendatang.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Jenis Nilai Kerja.....	26
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 4.1 Data Narasumber.....	47

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Awal Motivasi .....	13
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran .....	32

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Pertanyaan Panduan Wawancara .....	79
Lampiran B. Foto Responden.....	82
Lampiran C. Foto Lokasi Penelitian .....	85
Lampiran D. Data Responden .....	86
Lampiran F. Lembar <i>Membercheck</i> .....	87
Lampiran G Hasil wawancara penelitian .....	152

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Penyelenggaraan pemerintah suatu negara akan berjalan lancar, apabila didukung oleh lembaga-lambaga negara yang berhubungan satu sama lain, untuk mewujudkan nilai-nilai kebangsaan sesuai dengan kedudukan, peran, wewenang dan tanggung jawab masing-masing suatu lembaga, bukan untuk kepentingan sendiri tetapi untuk kepentingan bersama. Pemerintah Indonesia dibagi menjadi pemerintah pusat. Pemerintah adalah perangkat Negara Republik Indonesia yang terdiri atas Presiden dan para pembantu Presiden. Pemerintah pusat terdiri dari pemerintah Daerah dan pemerintah daerah yaitu tingkat Propinsi, Kabupaten dan Kota, sedangkan tingkatan pemerintah terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia adalah Desa.

Dalam pelaksanaan otonomi Daerah dibentuk Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah Daerah. substansi pokok dalam Undang-undang desa tersebut adalah pengakuan atas keberadaan Desa dan Desa adat, di mana Desa ( Desa adat) berhak mengurus segala potensi Desa, termasuk potensi sumber daya ekonomi di Desa. Dengan adanya Undang-undang Desa ini diharapkan memiliki dana yang cukup untuk pembangunan Desa seperti infrastuktur Desa, pendidikan layanan sosial Desa dan lain-lain tanpa harus menunggu bantuan dari pemerintah.

Perangkat desa bagian dari unsur pemerintah desa yang terdiri dari sekretaris desa (sekdes) dan perangkat desa lainnya yang merupakan aparatur pemerintah desa di bawah naungan kepala desa (kades). Adapun perangkat desa lainnya yang dimaksud biasanya jumlah dan sebutannya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat yang biasa dikenal dengan sebutan Kepala Urusan (KAUR)/ Kepala Seksi (KASI) dan unsur kewilayahan/ Kepala Dusun (KADUS) yang ada di setiap Pemerintahan Desa. (<http://betaraubd.blogspot.com/2013/03/mengenal-perangkat-desa.html>)

Perangkat desa adalah pejabat pelayanan publik, mereka dituntut untuk menjalankan tugasnya melayani masyarakat. Perangkat desa dalam hubungan sosial di desa dituakan, ditokohkan dan dipercaya oleh warga masyarakat desa untuk mengelola kehidupan publik maupun privat warga desa. Meskipun dengan adanya Undang-undang perangkat Desa Dalam praktiknya antara warga dan perangkat desa masih menggunakan hubungan kedekatan secara personal yang mungkin diikat dengan tali kekerabatan maupun ketetanggaan, sehingga saling menyentuh secara personal dalam wilayah yang lebih privat ketimbang publik. Warga masyarakat menilai kinerja pamong desa memakai kriteria tradisional dalam kerangka hubungan pelayanan, terutama hubungan perangkat desa dengan warga yang bisa dilihat dari kebiasaan dan kerelaan perangkat desa.

(<http://pramudyarum.wordpress.com/2013/02/09/penyelenggaraan-pemerintahan-desa-2/>)

Dalam peraturan daerah di Kabupaten Tegal Undang-undang nomor 08 tahun 2006 tentang Kedudukan Keuangan Kepala desa dan Perangkat desa.

Kepala desa dan perangkat desa diberikan penghasilan tetap, sesuai dengan kemampuan Desa ditetapkan setiap tahun dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa. menerima tunjangan seperti tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, tunjangan kematian, tunjangan purna tugas sesuai dengan kemampuan desa.

Dengan adanya Undang-undang tentang pemerintah Desa, kepala desa dan perangkat desa memperoleh dana bantuan dari pemerintah berupa tambahan penghasilan tetap (TPT) sebesar Rp. 5.500.000 (lima juta lima ratus ribu rupiah) perbulan, penghasilan tetap tersebut dibagi untuk masing-masing perangkat Desa dan kepala Desa, sehingga perorang mendapatkan kurang lebih Rp. 600.000. Di kecamatan Dukuhwaru seluruh kepala desa dan perangkat desa bukan hanya mendapatkan gaji dari pemerintah saja, tetapi mereka juga masih mendapatkan gaji dari aset tanah bangkok (pengelolaan lahan sawah).

Undang-undang tentang perangkat desa juga tidak menjelaskan status kepegawaian yang jelas. Munculnya masalah perangkat desa tentang gaji pemberian dari pemerintah masih belum cukup membawa perubahan kesejahteraan bagi perangkat desa. Hal ini dikarenakan gaji pemberian pemerintah yang masih sedikit sedangkan tingkat kebutuhan yang semakin tinggi.

Keinginan perangkat Desa untuk diangkat menjadi PNS karena sudah mengabdikan lebih dari 15 tahun. Perangkat desa berfikir tentang masa depan nasibnya, dengan masa pengabdian apakah akan menjadi PNS kelak. Mereka banyak berharap bahwa gaji yang diterima akan melebihi dari yang diterima

sekarang serta mendapat pensiun, sehingga tercapai keamanan finansial di hari tua.

Menurut Mulyana (2007), seseorang melakukan tindakan lebih karena mendasari oleh suatu motivasi, dimana motivasi tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam teori motivasi yang diungkapkan oleh McClelland disebutkan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan (Rohmah, 2009).

Motivasi intrinsik menjadi faktor dominan yang mempengaruhi perilaku seseorang (Prianto, 2006; Ratmawati, 2004). Menurut Ratmawati motivasi adalah suatu yang intern. Motivasi kerja intrinsik secara positif melibatkan pengalaman berharga yang dialami pekerja dari pekerjaannya. Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran akan pentingnya atau makna dari pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan Prianto menyatakan nilai-nilai yang dianut para pegawai di dalam motivasi intrinsik merupakan variabel utama yang menentukan kinerja.

Nilai sangat penting untuk mempelajari perilaku keorganisasian, karena nilai meletakkan dasar untuk memahami sikap dan motivasi. Nilai yang kuat dapat dilihat dengan adanya keinginan untuk membantu orang lain, inilah yang ditunjukkan oleh perangkat desa, bahwa nilai dapat menumbuhkan motivasi pekerja perangkat desa.

Perangkat desa memiliki komitmen terhadap pekerjaan sehingga bisa menjiwai pekerjaannya. Mereka bekerja dengan pikiran dan hati. Karena itu, mereka menikmati pekerjaan dan merasa senang dan nyaman dalam pekerjaannya. Mereka memandang pekerjaan bukan sebagai beban. Pengertian sikap menurut Robbin (2008) adalah pernyataan atau pertimbangan evaluatif (baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan) mengenai obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Bila ada pegawai mengatakan "saya menyukai pekerjaan saya" maka pegawai tersebut mengungkapkan sikapnya tentang pekerjaannya.

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu pertama Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. kedua Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS" yaitu Attention (perhatian), Interest (minat), Desire (hasrat), Decision (keputusan), Action (aksi atau tindakan), dan Satisfaction (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali seseorang akan bekerja jika timbulnya minat dalam pekerjaan jika timbulnya minat maka hasrat akan menjadi kuat untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Minat kerja dapat tumbuh apabila mereka merasa senang dalam pekerjaannya dan adanya jaminan dalam pekerjaannya. Maka seseorang akan bekerja dengan motivasi tinggi dan menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Berkaitan dengan motivasi bekerja perangkat desa yang termasuk unsur pelayanan publik, Francois (2002) menyatakan bahwa para pekerja di sektor pelayanan publik mengesampingkan gaji atau pendapatan sebagai motivasi mereka. Sementara Pery dan Wise (1990) mengidentifikasi motivasi yang seharusnya dimiliki oleh pekerja pelayanan sektor publik. Jenis motivasi yang harus dimiliki adalah sikap rasional, berlandaskan nilai, norma dan motivasi efektif. Motivasi ini menjadi modal utama penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif dan efisien, yang mempengaruhi sistem kerja birokratis sehingga mempunyai tingkat kinerja yang tinggi.

Faktor dan kondisi ekonomi serta kesejahteraan perangkat desa yang berada dibawah harapan memang sulit untuk dijadikan sebagai motif utama dalam melayani masyarakat. Perangkat desa harus mempunyai motivasi yang kuat di luar itu agar dapat tetap memberikan dorongan dan semangat kerja. Menurut Suhartapa (2008) dalam organisasi dengan kondisi keuangan yang lemah, perhatian lebih diberikan kepada *Psychological income*. *Psychological income* merupakan bagian dari motivasi intrinsik. Motivasi psikologis menunjukkan kebutuhan karyawan yang tidak bersifat material atau finansial, tetapi bersifat non material. Upaya pemenuhan kebutuhan yang bersifat psikologis sangat penting bagi organisasi karena akan mendapatkan kegairahan dan kepuasan kerja yang akhirnya berdampak pada peningkatan kerja dan prestasi karyawan.

Motivasi prososial ini digunakan sebagai istilah tingkah laku menolong dalam kajian ilmu psikologi sosial. Tingkah laku menolong diartikan sebagai tindakan individu untuk menolong orang lain tanpa adanya keuntungan langsung

bagi si penolong. Wujud dari tingkah laku menolong ini adalah sikap altruisme yaitu motivasi untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain ( Sarwono dan Meinarno, 2009). Sikap altruisme ini menjadi wujud motivasi prososial dalam memberikan sosial kepada masyarakat.

Di kecamatan Dukuhwaru kabupaten Tegal terdapat 10 desa antara lain Blubuk, Dukuhwaru, Sindang, Gumayun, Slarang Lor, Kabunan, Kalisoka, Pedagangan, selapura dan lebaksiu. Jumlah perangkat desa dimasing-masing desa berbeda, karena jumlah perangkat desa tergantung pada jumlah Rt di desa tersebut, sehingga satu perangkat desa bertanggung jawab pada satu Rt.

Berbagai penelitian sudah berupaya untuk mengungkapkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pegawai. Faktor internal yang dianggap mempengaruhi motivasi kerja adalah tentang nilai-nilai yang dianut para pegawai. Penelitian menurut Haryokusumo (2011) Motivasi seorang perangkat desa dipengaruhi oleh faktor nilai kerja, sikap individu dan kemampuan terhadap pekerjaan. Penelitian menurut Subyantoro (2009) terdapat korelasi atau hubungan yang positif antara karakteristik pribadi yang terdiri dari nilai, sikap, kemampuan, dan minat terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

Melihat kondisi ini, menarik kiranya untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh motivasi perangkat desa di kecamatan Dukuhwaru dan persepsi mereka tentang adanya Undang-undang pemerintah Desa.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan diatas, maka rumusan masalah penelitian yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apa motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Dukuhwaru Kabupaten Tegal?
2. Nilai-nilai apa yang mempengaruhi motivasi perangkat desa di Kecamatan Dukuhwaru Kabupaten Tegal?
3. Bagaimana sikap perangkat desa di Kecamatan Dukuhwaru Kabupaten Tegal?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik biografi perangkat desa di Kecamatan Dukuhwaru Kabupaten Tegal?
5. Apa yang menjadikan minat desa perangkat di Kecamatan Dukuhwaru Kabupaten Tegal?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara lebih mendalam motivasi serta faktor-faktor yang mempengaruhi perangkat desa di Kecamatan Dukuhwaru dalam menjalankan pekerjaannya. Agar dapat diperoleh jawaban dari permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian ini.

### **1.3.2 Kegunaan penelitian**

1. Bagi pihak Organisasi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Dukuhwaru Kabupaten Tegal.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah kemampuan dalam memahami sumber daya manusia dan sebagai bahan masukan untuk pengaruh motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Dukuhwaru Kabupaten Tegal.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian berguna sebagai informasi dan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Definisi Motivasi**

Secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata Latin *moreve*, yang berarti “bergerak”. Menurut Luthans (2009), arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif yang menjelaskan motivasi sebagai proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif. Kata-kata yang umum dimasukkan didalam definisi motivasi adalah hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif.

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007) menjelaskan bahwa tingkat motivasi ini berlainan antara individu yang satu dengan individu yang lain dan individu-individu pada berbagai waktu yang berlainan. Sofyandi dan Garniwa memiliki definisi tersendiri tentang motivasi yang dijelaskan sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batas-batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Secara umum bisa dikaitkan dengan usaha-usaha untuk mencapai suatu tujuan. Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan.

### **2.1.2 Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2005) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **2.1.3 Proses Motivasi**

Proses motivasi dapat dijelaskan sebagai proses psikologi dasar yang mencakup motif primer, umum, dan sekunder; dorongan seperti motif kekuasaan, afiliasi dan pencapaian; dan motivator ekstrinsik dan intrinsik. Untuk memahami perilaku pribadi maupun organisasi, motif dasar motivasi harus dikenal dan dipelajari dan berfungsi sebagai latar belakang dan dasar untuk pendekatan motivasi kerja yang lebih relevan (Luthans, 2009).

Lebih lanjut Luthans menyimpulkan bahwa kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif. kebutuhan membentuk dorongan yang bertujuan pada insentif;

begitulah proses dasar motivasi. Dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling bergantung:

1. **Kebutuhan**, Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Tetapi meskipun kebutuhan psikologi mungkin berdasarkan defisiensi, tetapi kadang juga tidak. Misalnya, individu dengan kebutuhan kuat untuk maju mungkin mempunyai sejarah pencapaian yang konsisten.
2. **Dorongan**, Dorongan atau motif (dua istilah yang sering digunakan secara bergantian), terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Hal tersebut merupakan proses motivasi.
3. **Insentif**. Pada akhir proses siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi dorongan. Dimensi dari proses motivasi dasar tersebut akan menjadi titik awal teori mengenai isi dan proses motivasi.

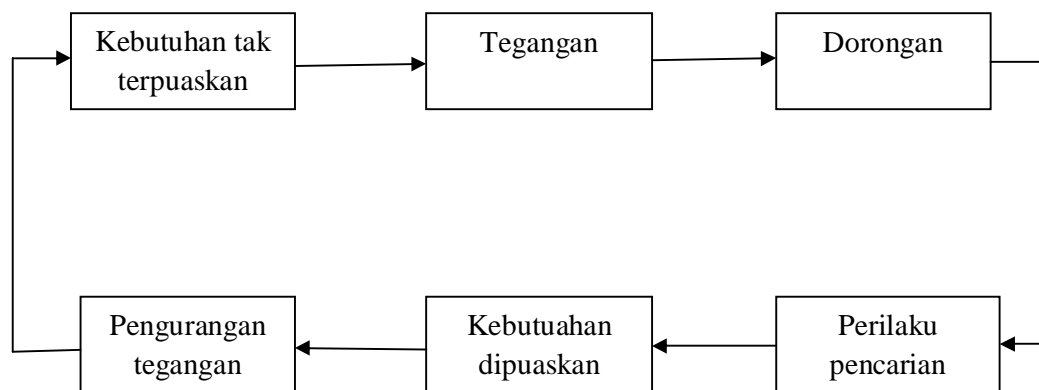
Kebutuhan dianggap sebagai pembangkit, penguat atau penggerak perilaku. Artinya, apabila terdapat kekurangan kebutuhan, maka orang lebih peka terhadap usaha motivasi. Proses motivasi seperti diinterpretasikan oleh sebagian besar ahli, diarahkan untuk mencapai tujuan (goal directed). Tercapainya tujuan yang diinginkan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi. Motivasi berhubungan dengan kekuatan yang dicatat di setiap level organisasi,

kemudian diarahkan dan secara tekun diusahakan untuk meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan (Tampubolon, 2008).

Menurut Munandar (2001) Sekelompok kebutuhan yang belum dipuaskan menciptakan suatu ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan (berperilaku mencari) untuk menemukan dan mencapai tujuan-tujuan khusus yang akan memuaskan sekelompok kebutuhan tersebut. Perilaku mencari dapat merupakan perilaku yang aktif atau proaktif mencari sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan, dapat pula merupakan perilaku yang lebih reaktif.

**Gambar 2.1**

**Proses Awal Motivasi**



Sumber: Gibson, et al (1984)

Apabila tujuan-tujuan khusus dapat tercapai maka ketegangan akan berkurang. Meski begitu, tidak semua kebutuhan dapat dipuaskan dalam satu waktu. Pada saat suatu kebutuhan dapat dipuaskan, pada saat yang lain akan

muncul kebutuhan yang berbeda. Pemuasan kebutuhan berlangsung terus menerus, secara sadar maupun tidak sadar.

#### **2.1.4 Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Luthans (2009) Terdapat tiga kategori motivasi atau dorongan, yaitu:

##### **1. Motif Primer**

Dua kriteria harus dipenuhi agar motif dapat dimasukkan dalam klasifikasi primer. Kriteria tersebut adalah: motif harus tidak dipelajari; dan motif harus didasarkan secara fisiologis. Dengan definisi tersebut, motif primer yang paling dikenal secara umum adalah lapar, haus, tidur, sehat, dan lain-lain. Persyaratan fisiologis sangat dasar disamakan dengan kebutuhan primer.

##### **2. Motif Umum**

Motif umum muncul karena adanya sejumlah motif dalam area antara klasifikasi primer dan sekunder. Agar termasuk dalam kategori umum, sebuah motif haruslah tidak dipelajari, tetapi tidak didasarkan pada fisiologis. Sementara kebutuhan primer mengurangi ketegangan atau stimulasi, kebutuhan umum justru diperlukan untuk mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan sejumlah stimulasi. Beberapa motif yang termasuk dalam motif ini adalah motif keingintahuan, manipulasi, aktivitas, dan afeksi.

##### **3. Motif Sekunder**

Motif sekunder berhubungan erat dengan konsep pembelajaran. Sebuah motif harus dipelajari agar dapat dimasukkan ke dalam klasifikasi sekunder. Dorongan umum tampaknya relatif lebih penting daripada dorongan primer, namu

dorongan sekunder adalah yang paling penting pada masyarakat saat ini yang berkembang semakin kompleks. Dorongan primer dan dorongan umum yang kurang penting membuka jalan bagi dorongan sekunder yang dipelajari Untuk memotivasi perilaku. Dengan beberapa pengecualian mencolok yang telah dihapus, motif lapar dan haus tidak dominan bagi manusia yang hidup dalam dunia yang berkembang secara ekonomi saat ini. Beberapa motif sekunder itu adalah kekuasaan, pencapaian atau prestasi, dan afilia.

Selain berbagai kebutuhan, Luthans juga membagi motivasi berdasarkan sumbernya menjadi dua jenis. Motif Intrinsik, bersifat internal untuk individu, dan mendorong diri sendiri untuk belajar dan berprestasi. Sedangkan motif ekstrinsik, merupakan konsekuensi eksternal yang dapat dilihat pada individu, biasanya dilakukan oleh orang lain sebagai satu kesatuan untuk memotivasi individu.

### **2.1.5 Metode Motivasi**

Hasibuan (2005), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut:

#### **a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)**

*Motivasi langsung* adalah motivasi (materiil dan Non Materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

#### **b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)**

*Motivasi Tidak langsung* adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran

tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

### **2.1.6 Faktor-faktor penggerak motivasi**

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :
  - a. Pekerjaan itu sendiri (the work it self).  
 Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
  - b. Kemajuan (advancement).  
 Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
  - c. Tanggung jawab ( responsibility).  
 Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
  - d. Pengakuan (recognition)  
 Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
  - e. Pencapaian (achievement).  
 Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :

a. Administrasi dan kebijakan perusahaan.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Penyeliaan.

Tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja.

c. Gaji.

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

d. Hubungan antar pribadi.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

e. Kondisi kerja.

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

### **2.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap dan nilai.
2. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
3. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja dan budaya yang disepakati.

Menurut Siagian (2002) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu

1. karakteristik Biografi
2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk berinteraksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandanginya sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

5. Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

6. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

#### 7. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

#### 8. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

### **2.1.8 Teori Motivasi**

Teori-teori motivasi sebagai pendukung Robbins (2008) adalah:

#### 1. Teori Hierarki kebutuhan

Teori kebutuhan merupakan teori yang paling terkenal dari Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, adalah kebutuhan manusia yang bersifat fisik seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan manusia yang muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi seperti keselamatan dan perlindungan.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan akan rasa kasih sayang, rasa memiliki, rasa menerima dan persahabatan.

4. Kebutuhan penghargaan, mencakup faktor penghargaan internal seperti: harga diri dan prestasi. Faktor penghargaan eksternal seperti: status, pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan seseorang untuk menjadi manusia sesuai kecakapannya. Antara lain pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

## 2. Teori Kebutuhan (McClelland)

McClelland mengemukakan teori bahwa motivasi erat hubungannya dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Teori dari kebutuhan itu, antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi (need for Achievement), adalah dorongan untuk melampaui, dalam mencapai sesuatu, kaitannya dengan suatu standar tertentu, berusaha untuk mencapai keberhasilannya.
2. Kebutuhan akan Afiliasi (need for Affiliation) yaitu hasrat untuk bersahabat, dan memiliki hubungan yang akrab dengan sesama.
3. Kebutuhan akan Kekuasaan (need for Power), merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana akan berperilaku seolah-olah tidak dipaksa.

## 3. Teori Dua Faktor (Hezberg)

Hezberg mengembangkan Teori Dua Faktor tentang motivasi, di mana faktor yang membuat orang merasa puas dan yang membuat tidak puas (ekstrinsik dan intrinsik), yang juga dikenal sebagai teori higienis motivasi (Motivation Hygiene Theory). Hezberg menggunakan wawancara yang

menjawab seperti: “Dapatkah Anda menguraikan secara terperinci apabila Anda merasa sangat baik melakukan pekerjaan Anda?”

Penelitian Herzberg melahirkan dua kesimpulan mengenai teori tersebut: *Pertama*, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, di mana keadaan pekerjaan dan hygienic yang menyebabkan rasa tidak puas di antara para karyawan apabila kondisi ini tidak ada maka hal ini tidak perlu memotivasi karyawan. Sebaliknya, apabila keadaan pekerjaan dan hygienic cukup baik, keadaan ini dapat membentuk kepuasan bagi karyawan. Faktor- faktor ini meliputi:

1. Upah
2. Keamanan kerja
3. Kondisi kerja dan hygienic
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Mutu dari supervisi teknis
7. Mutu dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi intrinsik. Kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan, yang dinamakan pemuas atau motivator yang meliputi, antara lain:

1. Prestasi (achievement)
2. Pengakuan (recognition)

3. Tanggung jawab (responsibility)
4. Kemajuan (advancement)
5. Pekerjaan itu sendiri (the work it self)
6. Kemungkinan berkembang (the possibility of growth).

### **2.1.9 Motivasi Prososial**

Grant (2008) mendefinisikan motivasi prososial sebagai hasrat atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Perilaku prososial atau “perilaku sukarela” dimaksudkan untuk memberi manfaat orang lain, yang terdiri dari tindakan-tindakan yang menguntungkan orang lain atau masyarakat secara keseluruhan (en.wikipedia.org). prososial juga diartikan sebagai sosial positif.

Baron (2006) menyatakan bahwa perilaku prososial dapat dimengerti sebagai perilaku yang menguntungkan penerima, tetapi tidak memiliki keuntungan yang jelas bagi pelakunya. Perilaku prososial dibatasi secara lebih rinci sebagai perilaku yang memiliki intensi untuk mengubah keadaan fisik atau psikologis penerima bantuan dari kurang baik menjadi lebih baik, dalam arti secara material maupun psikologis.

Berkaitan dengan motivasi pekerja di sektor pelayanan publik, Francois dan Vlassopoulos (2007), menyebutkan dengan istilah motivasi pro-soosial. Tindakan prososial atau dikenal juga dalam ilmu psikologi sosial sebagai tingkah laku menolong adalah tindakan individu untuk menolong orang lain tanpa adanya keuntungan langsung bagi si penolong (Sarwono dan Meinarno, 2009).

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa perilaku prososial bertujuan untuk membantu meningkatkan *well being* orang lain. Pengertian tersebut menekankan pada maksud dari perilaku untuk menciptakan kesejahteraan fisik maupun psikis. Untuk melakukan pengukuran terhadap perilaku prososial dapat dilihat melalui aspek-aspek perilaku prososial. Teori prososial yang diungkapkan Mussen mengemukakan aspek-aspek perilaku prososial, yaitu:

- a. Berbagi, yaitu kesediaan untuk berbagi perasaan dengan orang lain dalam suasana suka maupun duka. Hal ini dilakukan apabila penerima menunjukkan kesukaan sebelum ada tindakan melalui dukungan verbal dan fisik.
- b. Menolong, yaitu kesediaan memberi bantuan kepada orang lain baik materiil maupun moril. Menolong meliputi membantu orang lain, memberitahu, menawarkan bantuan pada orang lain, atau melakukan sesuatu yang menunjang berlangsungnya kegiatan orang lain.
- c. Memberi, yaitu kesediaan untuk berderma, membantu secara sukarela sebagian barang miliknya kepada orang yang membutuhkan.
- d. Kerjasama, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain demi tercapainya suatu tujuan.

Ginitasari (2010) menyimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator perilaku seseorang yang altruis diantaranya:

- a. Empati, seseorang yang altruis merasakan perasaan yang sama dengan situasi yang terjadi.

- b. Interpretasi, seseorang yang altruis dapat menginterpretasikan dan sadar bahwa situasi membutuhkan pertolongan.
- c. Tanggung jawab sosial, seseorang yang altruis merasa bertanggung jawab terhadap situasi yang ada disekitarnya.
- d. Rela berkorban, ada hal yang rela dikorbankan dari seseorang yang altruis untuk melakukan tindakan menolong.

#### **2.1.10 Motivasi Islam**

Dalam kajian motivasi, salah satu teori yang ada adalah teori motivasi yang Teori Hierarki Maslow yang mengacu pada lima kebutuhan pokok yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dan teori kebutuhanyang dikembangkan oleh McClelland yang merangkum sebuah teori kebutuhan yang ada menjadi tiga jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Dari kedua motif tersebut akan menunjukkan kecenderungan dari kebutuhan yang paling ingin dicapai oleh setiap individu.

Dalam agama Islam, kebutuhan yang ingin dicapai oleh seorang individu haruslah sesuai dengan aturan agama. Menurut Sharafeldin dalam Rahma dkk (1988) Islam adalah sebuah budaya yang dibangun atas dasar kepercayaan dan perilaku sosial. Sebagai sebuah bagian, perilaku sosial tersebut akan mengarahkan bagaimana seorang individu bertindak dan berfikir. Dengan begitu untuk memahami apa motivasi dalam sudut pandang agama Islam, hal yang harus dipahami bagaimana psikologi seorang muslim.

Menurut Pramadhika (2011) seseorang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat, dan negara tanpa menyusahkan orang lain.

Menurut Syamsudin (dalam Pramandika, 2011), seseorang pekerja atau pengusaha muslim dalam melakukan berbagai aktivitas usaha harus selalu bersandar dan berpegang teguh pada prinsip berikut:

1. seseorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Karena dalam kacamata syariat, bekerja hanyalah untuk menegakkan ibadah kepada Allah WST agar terhindar dari hal-hal yang diharamkan dan dalam rangka memelihara dari sifat-sifat yang tidak baik, seperti meminta-minta atau menjadi beban orang lain.
2. Seseorang muslim dalam usaha berhias diri dengan akhlak mulia, seperti sikap jujur, amanah.
3. Seorang muslim harus bekerja dalam hal-hal yang baik dan usaha yang halal. Sehingga dalam pandangan seseorang pekerja dan pengusaha muslim tidak sama antar proyek dunia dan proyek akhirat. Baginya tidak sama antara yang halal dan haram. Ia akan selalu menghalalkan yang halal dan mengharamkan yang haram, bahkan hanya sebatas yang dibolehkan oleh Allah SWT dan Rasul-Nya.

#### **2.1.11 Nilai**

Dalam dunia kerja, terdapat empat orientasi nilai yang melandasi aktivitas bertindak seorang individu, yaitu nilai ekonomis, nilai personal, nilai sosial, serta nilai moral-spiritual (Harefa, 2011).

**Tabel 2.1**  
**Jenis Nilai Kerja**

No	Jenis nilai kerja	Penjelasan
1.	Nilai Ekonomis	Nilai ekonomis berorientasi pada materi atau keinginan yang didasarkan pada kebendaan. Nilai ekonomi lebih dikedepankan dari kerja. Seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan berupa uang, dan uang tersebut bisa digunakan untuk memenuhi segala sesuatu yang diinginkan.
2.	Nilai Personal	Nilai personal didapat dari aktivitas yang dikerjakan dan direncanakan manusia yang memungkinkan manusia mengalami pertumbuhannya ke arah kedewasaan dan kemandirian. Dengan bekerja, individu dapat mengembangkan talenta dan bakat yang dititipkan Tuhan kepada manusia untuk dikembangkan.
3.	. Nilai Sosial	Nilai sosial dari kerja diartikan bahwa dengan bekerja manusia memberikan makna atas kehadirannya dalam suatu komunitas tertentu. Individu mengembangkan jatidiri kemanusiaan sebagai <i>social-emotional being</i> . Manusia adalah makhluk sosial yang hanya mungkin mengembangkan potensi dalam suatu hubungan saling ketergantungan pada orang lain.
4.	Nilai Moral-Spiritual	Nilai moral-spiritual dari kerja adalah bahwa dengan bekerja kita dimungkinkan untuk mengakui Tuhan sebagai Tuhan, memanusiaawikan manusia (diri sendiri dan sesama), dan alam diberikan Tuhan untuk dikelola guna kemaslahatan manusia sebenarnya. Hal ini dipahami sebagai dimensi “teologi” dari kerja, dimana kerja dipahami sebagai bagian ibadah, sebab manusia merupakan <i>moral-spiritualbeing</i> .

**Sumber: Harefa, 2011**

### 2.1.12 Sikap

Menurut Robbins (2008) sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

Tipe sikap menurut Robbins (2008) mengkonsentrasikan pada sikap, yaitu keterlibatan kerja, dan komitmen pada organisasi.

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif.

b. Keterlibatan kerja

Sampai tingkat mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat akan memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu.

c. Komitmen pada organisasi

Aspek ini didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

### **2.1.13 Karakteristik Biografi**

Karakteristik biografi menurut Siagian (2002) yang meliputi:

1. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional, misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.

2. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. Status perkawinan dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
4. Jumlah tanggungan, dalam hal ini tanggungan seseorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
5. Masa kerja. dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti ; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

#### **2.1.14 Minat**

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan

pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (Moh. As'ad, 2004 ).

Faktor – faktor utama yang mempengaruhi minat seseorang Yuwono (2001)

1. Kondisi pekerjaan

Tempat kerja yang memiliki suasana yang menyenangkan dengan didukung oleh kerja sama yang profesional, saling bantu dapat meningkatkan produksi.

2. Sistem pendukung

Dalam bekerja sangat diperlukan sistem pendukung yang memadai bagi para pekerjaannya sehingga diperoleh hasil produksi yang maksimal, misalnya fasilitas kendaraan, perlengkapan pekerjaan yang memadai, kesempatan promosi, kenaikan pangkat/kedudukan.

Harapan (*expectation*) juga dihubungkan dengan minat. Dimana harapan yang timbul atau dirasakan seseorang terhadap kondisi saat ini dari kondisi ideal yang mereka inginkan. Harapan seseorang mampu memberikan dampak positif bagi motivasi kerja karena dapat menjadi sumber motivasi untuk mencapai kondisi yang ideal sebagaimana yang dinyatakan oleh Muchlas (2005).

## 2.2 Penelitian terdahulu

**Tabel 2.2**

**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul penelitian	Subjek penelitian	Hasil penelitian
1.	Diaz Haryokusumo (2011)	“Minilik Asa Sangpamong desa (studi kasus motivasi kerja perangkat desa di kabupaten Boyolali)”	Perangkat Desa di Kabupaten Boyolali.	motivasi seorang perangkat desa dipengaruhi oleh faktor nilai kerja, sikap individu, dan kemampuan terhadap pekerjaan.
2.	Muhammad Iqbal Noor (2012).	“Motivasi Islam dan motivasi prososial pada lembaga amil zakat”	Studi Terhadap Para Pegawai Post Keadilan Peduli Ummat (PKPU) Cabang Semarang.	Motivasi dipengaruhi oleh nilai, sikap, tujuan dan harapan, kelelahan dan kebosanan, dan kemampuan.
3.	Arif Subyantoro (2009)	”Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)”	Pengurus KUD Kabupaten Sleman	Terdapat korelasi atau hubungan yang positif antara karakteristik individu (X1) yang terdiri dari nilai, sikap, kemampuan, dan minat terhadap motivasi dan kepuasan kerja dengan faktor pekerjaan (X2) yang terdiri dari gaji, budaya organisasi dan sifat pekerjaan.
4.	Junaidi Sembiring	“Perbedaan Motif Sosial Pada	Tenaga kerja organisasi profit	Hasil penelitian menunjukkan

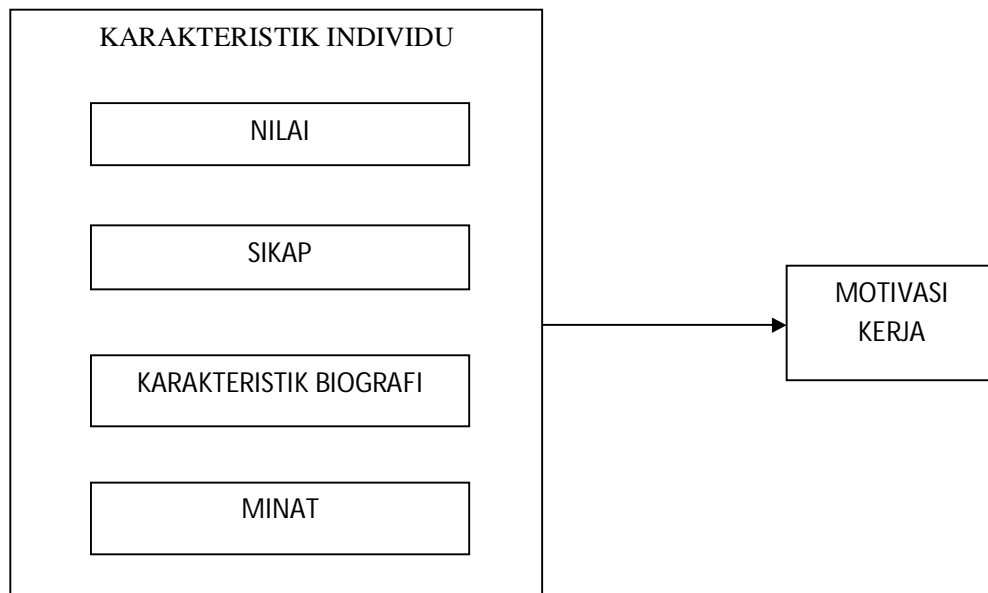
	(2008)	Tenaga Kerja Organisasi Profit dan Tenaga Kerja Nonprofit”	dan organisasi nonprofit di kecamatan Medan Baru, Kota Medan	motif berafiliasi dan berprestasi pada tenaga kerja organisasi nonprofit lebih tinggi daripada organisasi profit, sedangkan motif berkuasa pada tenaga kerja organisasi profit lebih tinggi daripada organisasi nonprofit. motivasi dalam bekerja.
5.	Ikhsan Gunawan (2010)	“Motivasi Guru tidak tetap diberbagai SMS swasta di Kota Semarang”	Guru di berbagai SMA di Kota Semarang yang berstatus honorer atau Guru Tidak Tetap (GTT).	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja seorang GTT dipengaruhi oleh faktor persepsi yang terbentuk dari nilai-nilai kerja, karakteristik biografi, serta karakteristik pribadi para responden.

Sumber: Data yang diolah 2014

### 2.3 Kerangka pemikiran

Gambar 2.2

Kerangka pemikiran



Sumber : Haryokusumo (2011), Subyantoro (2009) dan dikembangkan oleh peneliti.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, dan disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif (Sugiyono, 2009). Lebih lanjut, Sugiyono menjelaskan metode kualitatif sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kecamatan Dukuhwaru, peneltitan akan dilakukan pada empat Desa yaitu Desa Blubuk, Desa Dukuhwaru, Desa Sindang dan Desa Kabunan. Pertimbangan yang diambil adalah dengan berada pada satu daerah yang sama dan jarak antar desa lebih dekat satu sama lain, desa-desa yang akan

digunakan sebagai lokasi penelitian diasumsikan memiliki latarbelakang yang sama dan antar desa dalam satu kecamatan memiliki hubungan yang lebih intens.

### **3.3 Fokus Penelitian**

Karena terlalu luasnya masalah, maka dalam penelitian kualitatif dilakukan pembatasan masalah yang disebut fokus penelitian, yang berisi pokok masalah yang masih bersifat umum. Basrowi dan Suwandi (2008), menyatakan bahwa masalah dalam penelitian kualitatif bertumpu pada suatu fokus. Fokus dalam penelitian berfungsi untuk membatasi studi. Jadi fokus penelitian kualitatif berasal dari masalah itu sendiri dan fokus dapat menjadi bahan penelitian. Pembatasan dalam penelitian kualitatif lebih didasakan pada tingkat kepentingan, urgensi dan fasibilitas masalah yang akan dipecahkan, selain juga faktor keterbatasan tenaga, dana, dan waktu. Suatu masalah dikatakan penting apabila masalah tersebut tidak dipecahkan melalui penelitian, maka akan semakin menimbulkan masalah baru. Masalah dikatakan *urgent* (mendesak) apabila masalah tersebut tidak segera dipecahkan melalui penelitian, maka akan semakin kehilangan kesempatan untuk mengatasi. Masalah dikatakan *feasible* apabila terdapat berbagai sumber daya untuk memecahkan masalah tersebut (Sugiyono,2009).

Fokus penelitian pada penelitian ini adalah motivasi Perangkat Desa berstatus non Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di beberapa wilayah Desa di Kabupaten Dukuwaru berikut faktor-faktor yang melatarbelakanginya.

### **3.4 Subjek Penelitian**

Penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi pada kasus yang dipelajari. Penentuan sampel dalam penelitian kualitatif tidak didasarkan pada perhitungan statistik. Sampel yang dipilih berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum, bukan untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2009).

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Dalam teknik purposive sampling sampel dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian. Sampel dipilih dari sub populasi yang mempunyai sifat sesuai dengan populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Marzuki, 2005). Purposive sampling didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan dilakukan secara terus-menerus selama penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan responden, tetapi disebut sebagai nara sumber, atau juga sering disebut informan (Sugiyono, 2009).

Subjek dalam penelitian ini adalah para Perangkat yang berstatus pegawai non PNS yang sekaligus menjadi bagian dari narasumber dalam penelitian ini. Sedangkan sampel yang terpilih berjumlah 10 orang yang bertugas di Desa Blubuk, Desa Dukuhwaru, dan Desa Selapura di wilayah Kabupaten Dukuhwaru. Kriteria subjek penelitian yakni Perangkat Desa yang mempunyai masa kerja minimal 10 tahun dan berstatus non Pegawai Negeri Sipil (PNS). Angka minimal

10 tahun masa kerja dipilih dengan alasan adanya UU 2006 yang mengatur Pemerintah Desa.

### **3.5 Sumber Data**

Menurut Lofland dalam Moleong (2007), sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sedangkan sumber data lainnya bisa berupa sumber tertulis (sekunder), dan dokumentasi seperti foto.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan, baik dalam bentuk observasi maupun wawancara kepada informan. Sumber data primer dalam penelitian ini melalui wawancara dengan perangkat Desa di Kecamatan Dukuhwaru. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber sekunder, dalam hal ini adalah selain yang dilakukan secara langsung. Data sekunder dalam penelitian ini dapat berupa dokumen atau arsip yang didapatkan dari berbagai sumber. Data berupa foto pendukung dalam terkait penelitian ini juga akan berusaha disajikan.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Terdapat beberapa metode dalam melakukan penelitian kualitatif, dalam penelitian kualitatif, perlu dilakukan langkah-langkah dalam melakukan data tersebut. Ada tiga langkah setidaknya dalam upaya mengumpulkan data:

1. Tahap orientasi

Dalam tahap ini yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan prasurvey ke lokasian. Peneliti dapat melakukannya dengan berdialog subjek penelitian.

Selain itu, peneliti juga dapat melakukan dokumentasi untuk melihat dan mencatat data-data yang diperlukan dalam penelitian.

## 2. Eksplorasi

Tahap ini merupakan tahap pengumpulan data dilokasi. Dalam tahap ini, peneliti akan mengumpulkan data baik melalui observasi, wawancara maupun dokumentasi.

## 3. Tahap member- cek

Setelah data diperoleh dari lapangan, maka data yang ada tersebut diangkat dan dilakukan mengecek keabsahan data sesuai dengan sumber aslisnya.

Sumber data dan jenis data terdiri atas kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik (Moleong, 2009). Atas dasar tersebut, dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

### **3.6.1 Wawancara**

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu (Mulyana, 2008). Moleong (2010) menginterpretasikan wawancara sebagai bentuk percakapan antarpewawancara (interviewer) sebagai pengaju atau pemberi pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Dalam penelitian ini, tujuan dilakukannya wawancara adalah untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai motivasi responden bekerja sebagai Perangkat Desa.

### **3.6.2 Observasi**

Observasi merupakan sebuah proses mengamati, memahami pola, norma, dan makna perilaku dari suatu objek tertentu (Mustofa, 2008). Purwanto (dalam Basrowi dan Suwandi, 2008), menyatakan bahwa observasi ialah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan di lapangan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

### **3.6.3 Dokumentasi**

Dokumentasi adalah kumpulan dari dokumen-dokumen yang dapat memberikan keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengolahan dokumen secara sistematis. Basrowi dan Suwandi (2008) mendefinisikan dokumentasi sebagai suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel (dapat dipercaya) kalau didukung oleh dokumen yang telah ada (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini dokumentasi yang akan disajikan berupa pengambilan gambar (foto) dari responden.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan proses pengaturan urutan data, pengorganisasian yang telah mengarah kepada suatu pola, kategori, dan satuan

uraian dasar. Dengan kategori seperti itulah, teknik ini berbeda dengan proses penafsiran, yaitu dapat memberikan arti yang signifikan terhadap hasil analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan antara dimensi-dimensi uraian (Moleong, 2010).

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya. Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah, langkah berikutnya adalah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusunnya dalam satuan-satuan. Satuan-satuan itu dikategorisasikan pada langkah berikutnya. Kategori - kategori ini dibuat sambil melakukan koding. Tahap akhir dari analisis data ini adalah mengadakan pemeriksaan keabsahan data. Setelah selesai tahap ini, mulailah kini tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substansive dengan menggunakan metode tertentu (Moleong, 2007). Langkah-langkah analisis data adalah sebagai berikut:

### **3.7.1 Reduksi Data**

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan sebelumnya, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data yang diperoleh akan semakin banyak, kompleks, dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis

data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari tema dan polanya (Sugiyono, 2009). Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya apabila diperlukan.

### **3.7.2 Penyajian Data**

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antarkategori, dan sejenisnya. Menurut Miles dan Huberman, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

### **3.7.3 Keabsahan Data**

Menurut Moleong (2010), triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data, guna keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan adalah pemeriksaan sumber lainnya. Danzimdalam Moleong (2010), membedakan empat macam triangulasi yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.

Triangulasi dilakukan melalui wawancara, observasi langsung dan observasi tidak langsung. Observasi tidak langsung ini dimaksudkan dalam bentuk pengamatan atas beberapa kelakuan dan kejadian yang kemudian dari hasil pengamatan tersebut dicari titik temunya yang menghubungkan diantara keduanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan akan melengkapi dalam

memperoleh data primer dan sekunder, observasi dan *interview* digunakan untuk menjangkau data primer yang berkaitan dengan proses motivasi kerja. Tahap - tahap dalam pengumpulan data suatu penelitian, yaitu tahap *orientasi*, tahap *eksplorasi*, dan tahap *member check*. Tahap *orientasi*, peneliti melakukan pra-survey ke lokasi yang akan diteliti, pra-survey dilakukan di beberapa Pemerintahan Desa di Kecamatan Dukuhwaru, Kabupaten Tegal, yang terdiri dari Desa Blubuk, Desa Dukuhwaru, dan Desa Selapura, melakukan dialog dengan para perangkat desa. Selain itu peneliti juga melakukan studi dokumentasi serta kepustakaan untuk melihat dan mencatat data-data yang diperlukan dalam penelitian ini. Tahap *eksplorasi* merupakan tahap pengumpulan data di lokasi penelitian, dengan melakukan wawancara kepada unsur-unsur yang terkait menggunakan pedoman wawancara yang telah disediakan oleh peneliti, serta mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian. Tahap *membercheck*, setelah data lapangan diperoleh melalui observasi, wawancara, maupun studi dokumentasi, dan responden telah mengisi data kuesioner yang dibutuhkan, maka data yang ada tersebut diangkat dan dilakukan *audit trail* yaitu memeriksa keabsahan data sesuai dengan sumber aslinya. Tujuan *membercheck* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut valid, sehingga semakin kredibel atau dipercaya (Sugiyono, 2009).