

## **PERAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA MARGA MULIA KECAMATAN KONGBENG KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Nopianty<sup>1</sup>**

### ***Abstrak***

*Nopianty, Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Dibawah bimbingan Bapak Drs. Endang Erawan, M. Si dan Ibu Dini Zulfiani, S.Sos.*

*Tujuan dari penelitian untuk mengetahui Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.*

*Teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan yaitu teknik Purposive Sampling. Sementara fokus penelitian ini adalah : 1. Peran Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja yang meliputi : a. Kepala Desa sebagai Fasilitator, b. Kepala Desa sebagai Artikulator, c. Kepala Desa sebagai Motivator, dan 2. Faktor-faktor penghambat Kepala Desa dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.*

*Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Desa Marga Mulia kecamatan Kongbeng melaksanakan perannya sebagai Fasilitator (Pemecahan Masalah) dengan cara mampu menampung pengaduan bawahannya, mampu mencari pemecahan atas masalah-masalah yang ada, selalu melibatkan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan serta memfasilitasi kebutuhan yang diperlukan pegawai guna menunjang kegiatan kerja, sebagai artikulator yaitu yang mampu menyerap serta menyampaikan aspirasi bawahannya, sebagai motivator dengan memberikan motivasi kepada pegawai, serta mengatur suasana fisik dan suasana kerja. Faktor-faktor yang menjadi penghambat Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah Kepala Desa sebagai motivator yaitu Kepala Desa kurang memahami sifat dan karakter pegawainya serta kurangnya disiplin kerja pegawai.*

***Kata kunci :*** Peran, Kepala Desa, Motivasi Kerja

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Email : nopiekyupi@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

### ***Latar Belakang***

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kemudian menurut peraturan pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Seorang Kepala Desa dipilih langsung oleh dan dari penduduk desa warga Negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan dengan masa jabatan 6 (enam) tahun dan dapat dipilih kembali hanya untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Pemilihan Kepala Desa dalam kesatuan masyarakat hukum adat beserta hak tradisionalnya sepanjang masih hidup dan diakui keberadaannya berlaku ketentuan hukum adat setempat, yang diterapkan dalam Peraturan Daerah dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah. Kepala Desa pada dasarnya mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Selanjutnya, seorang Kepala Desa adalah yang dapat membimbing, membina dan mengarahkan para pegawainya, sehingga akhirnya para pegawai akan memiliki keterampilan yang cukup baik bahkan bisa melebihi pimpinannya. Oleh karena itu, seorang Kepala Desa dianggap perlu untuk mengetahui metode atau cara menumbuhkan dan mengembangkan keterampilan para pegawainya. Salah satu cara yang dapat ditempuh dalam pemberian motivasi kepada para pegawai.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain motivasi adalah proses menghasilkan tenaga yang di arahkan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dalam suatu kelompok, motivasi sebagai penggerak kepada kejayaan organisasi. Motivasi memainkan peranan yang sangat penting dalam organisasi termasuk juga dalam organisasi pemerintahan.

Selain itu, peran Kepala Desa juga sebagai salah satu faktor penting dalam proses untuk mewujudkan visi dan misi kantor Desa serta mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala Desa bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas kantor, mengelola sumber-sumber daya yang ada baik manusia, maupun sumber daya yang lainnya, memberi motivasi, agar semua itu dapat menunjang terciptanya proses pencapaian tujuan Kantor Desa secara efektif untuk pengembangan kantor.

Dari uraian diatas maka peran Kepala Desa adalah faktor yang paling signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga apabila peran Kepala Desa baik maka kemajuan Kantor Desa pun akan tercapai. Demikian juga, Kepala Desa dituntut untuk berupaya keras mengelola seluruh kegiatan yang ada di kantor seefektif mungkin, agar proses kegiatan di kantor dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Desa yaitu Bapak Slamet Parjana dan pegawai yang ada di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, bahwa di peroleh informasi yaitu:

1. Kurangnya motivasi yang diberikan Kepala Desa kepada pegawainya sehingga turunnya semangat kerja para pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.
2. Kurangnya perhatian Kepala Desa kepada pegawai. Seperti Kepala Desa tidak menanyakan kondisi atau keadaan pegawai pada saat tidak turun kerja.
3. Kurangnya pengawasan dari Kepala Desa kepada pegawai sehingga tidak terpantau dalam proses pelaksanaan kegiatan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka motivasi kerja pegawai harus diciptakan dan ditingkatkan, menyadari pentingnya motivasi dalam rangka mencapai visi dan misi di kantor Desa, maka perlunya peran Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk memilih judul: “Peran Kepala Desa dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur”.

### ***Rumusan Masalah***

1. Bagaimana peran Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur?

### ***Tujuan Penelitian***

Setiap penelitian yang dilakukan tentunya mempunyai satu tujuan dimana penentuan tujuan-tujuan penelitian yang jelas akan menjadi garis penunjuk yang bermanfaat bagi penulis dalam melakukan hasil penelitian. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

### ***Manfaat Penelitian***

Adapun kegunaan penelitian ini terdiri dari :

1. Secara teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu sosial, terutama Ilmu Administrasi Negara, khususnya dibidang peran Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.
  - b. Untuk proses pembelajaran bagi peneliti dalam menganalisis masalah secara ilmiah.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai informasi dan pembangunan bagi instansi yang terkait khususnya Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.
- b. Sebagai informasi bagi pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya terutama yang terkait dengan masalah peran Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Teori dan Konsep***

#### ***Kepemimpinan***

Menurut Sutarto (dalam Tangkilisan 2007:204) mendefinisikan kepemimpinan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### ***Peran***

Menurut Soerjono Soekanto (2010:212), peran (role) merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status). Artinya seseorang telah menjalankan hak-hak dan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka orang itu telah menjalankan suatu peran.

#### ***Kepala Desa***

Menurut pendapat Bayu Suriningrat (2001:64) Kepala Desa adalah penguasa tunggal didalam pemerintahan desa, bersama-sama dengan pembantunya dan ia merupakan pamong desa dalam pelaksanaan penyelenggaraan urusan rumah tangga desa, disamping itu dia menyelenggarakan urusan-urusan pemerintahan.

#### ***Persyaratan menjadi Kepala Desa***

Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi seorang kepala desa digariskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang desa yaitu berpendidikan paling rendah tamat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama dan/atau sederajat, berusia paling rendah 25 tahun, bersedia dicalonkan menjadi Kepala Desa, penduduk desa setempat dan lainnya.

#### ***Tugas dan Kewajiban Kepala Desa***

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Desa mempunyai wewenang yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 72 tahun 2005 tentang Desa antara lain memimpin penyelenggaraan pemerintah desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa, mengerjakan rancangan peraturan desa, dan menetapkan peraturan desa yang telah mendapat persetujuan bersama Badan Permusyawaratan desa.

Disamping itu, dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, Kepala Desa mempunyai kewajiban yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 72 tahun 2005 tentang Desa yaitu memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat, serta melakukan kehidupan demokrasi.

### ***Fungsi Kepala Desa***

Menurut A.W Widjaja (2006:22) mengemukakan fungsi-fungsi Kepala Desa tersebut adalah :

- a. Melaksanakan kegiatan dalam rumah tangganya sendiri
- b. Mengerahkan partisipasi masyarakat
- c. Melaksanakan tugas dari pemerintah di atasnya
- d. Menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemerintah di atasnya.

### ***Pengertian Desa***

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005, Desa atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan berada di kabupaten/kota.

### ***Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia***

Kemudian menurut Milkovich dan Boudreau (dalam Yuniarsih dan Suwatno 2008:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

### ***Pengertian Motivasi Kerja***

Kemudian menurut Danim (2004:12) motivasi kerja adalah prakondisi bagi individu untuk berperilaku di dalam pekerjaan yang dia tekuni.

### ***Jenis-jenis Motivasi***

Adapun jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2013:150) yaitu di bagi menjadi dua antara lain sebagai berikut :

1. Motivasi positif (*insentif positif*)
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*)

### ***Unsur-unsur Motivasi***

Danim (2004:17-18) mengemukakan motivasi mengandung unsur-unsur seperti :

1. Tujuan
2. Kekuatan dari dalam individu
3. Keuntungan

### ***Tipe-tipe Motivasi***

Menurut Danim (2004:17-18) motivasi yang mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaannya, ada 4 tipe yaitu :

1. Motivasi positif
2. Motivasi negatif
3. Motivasi dari dalam
4. Motivasi dari luar

### ***Bentuk-bentuk Motivasi***

Adapun bentuk-bentuk motivasi menurut Siagian (2007:169) adalah sebagai berikut :

1. Promosi
2. Pemberian insentif
3. Pendidikan dan pelatihan

### ***Pengertian Pegawai***

Kemudian A.W. Widjaja (2006:113) berpendapat bahwa, “Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi)”.

### ***Jenis-jenis Pegawai Negeri Sipil***

Pasal 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang pokok-pokok kepegawaian, yang menjelaskan Pegawai Negeri terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

### ***Definisi Konsepsional***

Dalam penelitian ini penulis memberikan definisi konsepsionalnya dari peran Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah peran Kepala Desa dalam memfasilitas kebutuhan-kebutuhan yang di perlukan, kemudian Kepala Desa yang siap menerima, menyerap dan menyampaikan aspirasi-aspirasi serta sebagai motivator dalam mendorong dan menumbuhkan

semangat kerja para pegawai di kantor sehingga tujuan-tujuan yang ingin di capai oleh Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur dapat berjalan sesuai dengan aturan-aturan yang telah di tetapkan.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Berdasarkan bentuk atau format judul penelitian ini, maka dapat dikategorikan bahwa jenis dari penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2004:11) mengemukakan bahwa deskriptif adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Dari pendapat ini, dijelaskan penelitian deskriptif dalam penyajian data itu lebih kepada, kata-kata, kalimat ataupun gambar, juga berupa naskah wawancara, catatan lapangan, videotape, dokumen pribadi, dokumen resmi atau memo. Hal ini disebabkan oleh karena adanya penerapan metode kualitatif.

### ***Fokus Penelitian***

Berdasarkan pada pedoman kebijakan yang digunakan sesuai dengan Judul Penelitian.

1. Peran Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja :
  - a. Kepala Desa sebagai fasilitator
  - b. Kepala Desa sebagai artikulator
  - c. Kepala Desa sebagai motivator
2. Faktor-faktor penghambat Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

### ***Jenis dan Sumber Data***

Sumber data dalam penelitian ini dapat berupa benda, hal atau orang yang dapat diamati dan memberikan data maupun informasi yang sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, pemilihan narasumber dilakukan melalui teknik *Purposive Sampling*. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:53-54) teknik *Purposive Sampling* adalah menentukan subjek/objek sesuai tujuan, teknik sampling ini digunakan dengan pertimbangan pribadi yang sesuai dengan topik penelitian, peneliti memilih subjek/objek sebagai unit analisis yang berdasarkan kebutuhannya dan menganggap bahwa unit analisis tersebut representatif.

Menurut Sugiyono (2014:62) sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui responden dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada *key informan* dan *informan* dipandu melalui pertanyaan yang sesuai dengan fokus penelitian yang dipersiapkan oleh peneliti secara langsung.
  - a. *Key Informan* (informasi kunci) adalah informan yang berkompeten dan berpengaruh dalam pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini yang menjadi *key informan* adalah Kepala Desa Marga Mulia.

- b. *Informan* (informasi) adalah orang yang berkompeten dalam bidang-bidang yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. *Informan* dalam penelitian ini adalah :
- 1) Sekretaris Desa Marga Mulia
  - 2) Kaur Pemerintah, Kaur Umum, Kaur Pembangunan, Kaur Keuangan, dan Kaur Kesra.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip. Seperti data-data yang mendukung dari buku-buku yang sudah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan. Untuk menunjang penelitian ini diambil data-data berupa dokumen-dokumen yang berasal dari Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Menurut Pasolong (2012:130) Pengumpulan data merupakan proses pengadaan data primer, untuk kebutuhan suatu penelitian Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan *Library Research* yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku – buku sebagai bahan referensi.
2. Penelitian Lapangan *Field Work Research* yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:
  - a. Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap berbagai kegiatan yang ada.
  - b. Wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (*interviewer*) dengan pihak yang ditanya atau penjawab (*interviewee*).
  - c. Dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dari dokumen-dokumen atau arsip-arsip, yang relevan dengan penelitian ini.

### ***Teknik Analisis Data***

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2014:91-100), menggunakan analisis data model interaktif yang terdiri atas empat komponen, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### ***Gambaran Umum Kantor Desa Marga Mulia***

Secara geografis Desa Marga Mulia terletak pada posisi 7°21'-7°31' Lintang Selatan dan 110°10'-111°40' Bujur Timur. Selain itu, Desa Marga Mulia terletak

di 124.464 meter dari permukaan air laut. Secara administratif, Desa Marga Mulia terletak di wilayah Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur dengan posisi dibatasi oleh wilayah desa-desa tetangga sebagai berikut :

Sebelah utara : Desa Makmur Jaya

Sebelah selatan : Desa Karya Bakti Kecamatan Muara Wahau

Sebelah timur : Desa Suka Maju dan Desa Sido Mulyo Kec. Kongbeng

Sebelah barat : Desa Wanasari Kecamatan Muara Wahau

Jarak tempuh Desa Marga Mulia ke Ibu Kota Kecamatan adalah 15 km, yang dapat ditempuh dengan waktu sekitar 15 menit. Sedangkan jarak tempuh ke Ibu Kota Kabupaten Kutai Timur adalah 197 Km , yang dapat ditempuh dengan waktu sekitar 6 jam. Sebagian besar penduduk Desa Marga Mulia adalah pendatang yang telah menetap disana dalam waktu yang sudah cukup lama melalui program transmigrasi. Penduduk desa ini terdiri dari berbagai macam suku seperti Jawa, Bali, Kutai, Timur, dan dayak sebagai penduduk asli. Selain itu, Desa Marga Mulia yang masyarakat transmigrannya mayoritas berasal dari Jawa sehingga suasana budaya masyarakat Jawa sangat terasa di Desa Marga Mulia. Hal ini tergambar dari dipakainya kalender Jawa/Islam, masih adanya budaya nyandran, slametan, tahlilan, mithoni dan lainnya yang semuanya merefleksikan sisi-sisi akulturasi budaya islam dan Jawa. Wilayah Desa Marga Mulia terdiri dari 4 Dusun yaitu : Dusun Rejosari I (I), Dusun Wonrejo (II), Dusun Harapan Baru (III), Dusun Rejosari II (IV), yang masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Dusun. Posisi Kadus menjadi sangat strategis seiring banyaknya limpahan tugas desa kepada aparat ini. Dalam rangka memaksimalkan fungsi pelayanan terhadap masyarakat di Desa Marga Mulia dan dari Ke empat Dusun tersebut terbagi menjadi 20 Rukun Tetangga (RT).

### ***Visi dan Misi Kantor Desa Marga Mulia***

Visi dan Misi Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yaitu sebagai berikut :

- a. VISI : Terbangunnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih guna terwujudnya Desa Marga Mulia yang Aman, Rukun, Sejahtera, Maju, disegala bidang serta Mengedepankan azas kebersamaan.
- b. MISI :
  - 1) Mewujudkan dan mengembangkan kegiatan keagamaan untuk menambah keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
  - 2) Mewujudkan dan mendorong terjadinya usaha-usaha kerukunan antar dan intern warga masyarakat yang disebabkan karena adanya perbedaan agama, keyakinan, organisasi, dan lainnya dalam suasana saling menghargai dan menghormati.
  - 3) Membangun dan meningkatkan hasil pertanian/perkebunan dengan jalan penyuluhan dan pelatihan cara bertani/berkebun yang benar, perbaikan jalan produksi/jalan usaha tani, pemupukan, dan pola tanam yang baik.

- 4) Menata Pemerintahan Desa Marga Mulia yang kompak dan bertanggung jawab dalam mengemban amanat masyarakat.
- 5) Meningkatkan pelayanan masyarakat secara terpadu dan serius.
- 6) Menumbuh kembangkan usaha kecil dan menengah.
- 7) Menumbuh kembangkan Kelompok Tani dan gabungan Kelompok Tani serta bekerjasama dengan Dinas Pertanian dan Koperasi untuk memfasilitasi kebutuhan petani.
- 8) Membangun dan mendorong majunya bidang pendidikan baik formal maupun informal yang mudah diakses dan di nikmati seluruh warga masyarakat tanpa terkecuali yang mampu menghasilkan insan intelektual, inovatif dan entrepreneur (wirausahawan).

### ***Peran Kepala Desa***

#### ***Kepala Desa sebagai Fasilitator***

Menurut *Key Informan* dan *Informan* bahwa Kepala Desa memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk menyampaikan pendapatnya kemudian dengan memberikan arahan seperti pegawai harus melayani masyarakat dengan sepenuh hati dan tulus ikhlas serta Kepala Desa memberikan sarana dan prasarana berupa komputer dan print untuk menunjang kegiatan kerja serta selama Kepala Desa menjabat tidak ada konflik yang terjadi antar pegawai yang ada hanya dimasyarakat seperti sengketa tanah dan lain-lain.

#### ***Kepala Desa sebagai Artikulator***

Menurut *Key Informan* dan *Informan* bahwa Kepala Desa sudah mampu menerima dan menanggapi pendapat-pendapat yang disampaikan oleh pegawai dengan cara Kepala Desa memberikan solusi-solusi dan saran serta dapat menanggapi dengan baik. Selain itu reaksi Kepala Desa terhadap pegawai yang menyampaikan pendapatnya ia menerima secara terbuka serta senang karena pegawai akan dianggap ikut berperan aktif dan waktunya pun tidak terbatas. Serta dengan menjalin komunikasi yang baik akan dapat meningkatkan kerja sama tim dan menghindari terjadinya mis komunikasi.

#### ***Kepala Desa sebagai Motivator***

Menurut pendapat *Key Informan* dan *Informan* bahwa Kepala Desa biasanya memberikan motivasi pegawai dengan cara memberikan pujian selain itu menciptakan lingkungan fisik yang rapi, bersih serta menciptakan lingkungan yang kondusif dan menyenangkan dengan cara merangkul para pegawai dan menganggapnya sebagai keluarga. Kemudian kedisiplinan pegawai sangat diperlukan untuk memaksimalkan kinerjanya sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai sesuai waktu yang telah ditentukan.

### ***Faktor-faktor penghambat Kepala Desa Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor desa Marga Mulia Kecamatan kongbeng Kabupaten Kutai Timur***

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Key Informan* dan *Informan* bahwa yang menjadi penghambat Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi Kerja pegawai adalah Kepala Desa sebagai fasilitator dimana kepala Desa belum memahami karakter dan sifat yang dimiliki oleh pegawainya sehingga akan sulit untuk meningkatkan motivasinya. Selain itu tingkat kedisiplinan pegawai yang kurang serta kesadaran diri dalam dirinya sehingga akan mengakibatkan tidak maksimalnya pelayanan yang diberikan masyarakat seperti terhambatnya proses kegiatan administrasi.

#### ***Pembahasan***

##### ***Kepala Desa sebagai Fasilitator***

Berdasarkan hasil wawancara serta pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa Kepala Desa sudah mampu memberikan kesempatan kepada pegawai serta adanya keterbukaan dari Kepala Desa kepada pegawai dalam setiap pengambilan keputusan, dan pegawai juga sudah merasa puas dengan fasilitas yang diberikan karena dianggap sudah mampu membantu dalam kegiatan kerjanya selain itu arahan yang biasanya diberikan kepada bawahannya bahwa harus ramah, sopan dan tulus ikhlas melayani masyarakat tanpa memandang status sosialnya.

##### ***Kepala Desa sebagai Artikulator***

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dilapangan bahwa tidak sesuai bagaimana Kepala Desa mampu menyerap dan menyampaikan pendapat dari pegawainya, Kepala Desa saja jarang melakukan komunikasi dengan pegawainya hal ini terlihat bahwa Kepala Desa hanya datang dan duduk sehingga terjadinya mis komunikasi.

##### ***Kepala Desa sebagai Motivator***

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dilapangan Kepala desa sudah mampu memberikan motivasi kepada pegawainya dengan cara memberikan pujian dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, rapi, bersih serta kondisi yang kondusif dan menyenangkan dengan merangkul pegawai serta menganggapnya sebagai keluarga. Akan tetapi untuk tingkat kedisiplinan pegawai yang masih kurang perlu ditingkatkan guna memaksimalkan kinerjanya.

***Faktor-faktor penghambat Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur***

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dilapangan bahwa yang menjadi penghambat Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi Kerja pegawai adalah Kepala Desa sebagai fasilitator dimana kepala Desa belum memahami karakter dan sifat yang dimiliki oleh pegawainya sehingga akan sulit untuk meningkatkan motivasinya. Selain itu tingkat kedisiplinan pegawai yang kurang serta kesadaran diri dalam dirinya sehingga akan mengakibatkan tidak maksimalnya pelayanan yang diberikan masyarakat seperti terhambatnya proses kegiatan administrasi.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian, penyajian data dan pembahasan mengenai Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, maka penulis akan menyimpulkan uraian-uraian sebagai berikut :

1. Peran Kepala Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng
  - a. Peran Kepala Desa sebagai Fasilitator sudah baik karena Kepala Desa sudah memberikan arahan dan petunjuk kepada para pegawai selain itu selalu melibatkan pegawainya dalam setiap kegiatan maupun pengambilan keputusan, kemudian pegawai pun cukup puas dengan fasilitas-fasilitas yang ada dikantor untuk menunjang kegiatan kerja yang dilakukan.
  - b. Peran Kepala Desa sebagai Artikulator masih kurang baik karena Kepala Desa belum mampu berkomunikasi dengan pegawainya dan masih menunjukkan sikap acuh atau kurang peduli sehingga menyebabkan mis komunikasi.
  - c. Peran Kepala Desa Sebagai Motivator sudah baik karena Kepala Desa sudah memberikan motivasi kepada pegawainya yang berupa penghargaan maupun pujian namun dalam hal ini yang sering dilakukan oleh Kepala Desa adalah dengan memberikan pujian-pujian seperti pegawai yang menjalankan tugasnya dengan sangat baik kemudian untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan memberikan teguran maupun hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan, Kepala Desa menciptakan kondisi yang kondusif dan nyaman dengan cara merangkul seluruh pegawai dan menganggapnya sebagai keluarga serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang bersih, dan rapi.
2. Faktor-faktor penghambat Kepala Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng yaitu Kepala Desa sebagai motivator bahwa Kepala Desa merasa kesulitan dalam memahami sifat atau karakter pegawai hal ini menyebabkan kurangnya kedisiplinan pegawainya terlihat bahwa ada beberapa pegawai yang masuk dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan hal ini akan berakibat

pada kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan terhambatnya proses kegiatan administrasi seperti pembuatan sertifikat tanah dan lainnya.

### **Saran**

Berdasarkan obeservasi dan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepala Desa untuk dapat meningkatkan komunikasinya kepada pegawai dengan cara pendekatan secara individu namun dilihat pula dari sifat dan karakter yang dimiliki dari masing-masing individu tersebut jika dianggap individu tersebut tidak mau mendengarkan bila diberi arahan secara halus maka dapat diberikan teguran secara tegas.
2. Kepala Desa untuk dapat meningkatkan perhatiannya kepada pegawai dengan cara seperti menanyakan keadaan atau kondisi pegawainya pada saat mereka tidak masuk kantor atau hanya sekedar berbincang-bincang saja.
3. Kepala Desa untuk dapat meningkatkan kedisiplinan pegawainya dengan cara memberikan teguran dan sanksi bagi yang melanggar serta menerapkan aturan-aturan yang sesuai dengan standar yang telah dibuat.

### **Daftar Pustaka**

- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi)*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014 *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Suriningrat, Bayu. 2001. *Pemerintah dan Administrasi*. Bandung. PT. Mekar Djaya.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta. Grasindo.
- Soekanto, Soerjono. 2010. *Sosiologi suatu pengantar*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Widjaja. A. W. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta. Rajawali.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.

### **Dokumen-dokumen**

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2005, Tentang *Desa*.