

HUBUNGAN ANTARA INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA APARAT PEMERINTAH DESA DI KECAMATAN KAUDITAN KABUPATEN MINASAHA UTARA

SUKRIANTO RAHMAT PALALU
SALMIN DENGGO
NOVVA N. PLANGITEN

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan insentif dengan motivasi kerja aparat pemerintah desa di Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Responden penelitian adalah sebanyak 30 orang aparat pemerintah desa di Kecamatan Kauditan yang diambil di empat Desa. Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dibantu dengan wawancara terstruktur (interview guide). Teknik analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis analisis statistik korelasi sederhana atau korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis data ditarik kesimpulan bahwa insentif berkorelasi atau berhubungan signifikan dengan motivasi kerja aparat pemerintah desa; artinya bahwa tingkat motivasi kerja aparat pemerintah desa secara signifikan tergantung pada insentif yang diperoleh sebagai aparat pemerintah desa; makin tinggi/baik dan memuaskan insentif yang diperoleh aparat desa, semakin tinggi atau meningkat motivasi kerja dalam menjalankan tugas sebagai perangkat pemerintah desa. Bertolak dari hasil penelitian ini maka dapat direkomendasikan bahwa insentif kepada aparat pemerintah desa perlu ditingkatkan dengan meningkatkan besaran Alokasi Dana Desa pada setiap tahun. Pemerintah Kabupaten juga hendaklah mengalokasikan anggaran untuk insentif aparatur pemerintah desa selain ADD.

Kata Kunci : Insentif, Motivasi Kerja, Aparatur Pemerintah Desa.

Abstract: The purpose of this research was to determine the relationship of incentives to the motivation of work of village government officials in Kauditan District, North Minahasa Regency. This study uses quantitative methods. The research respondents were 30 village government officials in the Kauditan District taken in four villages. The instruments and data collection techniques used were questionnaires and assisted with interview guides. The analysis technique used for hypothesis testing is simple statistical analysis of correlation or product moment choreography. Based on the results of the data analysis, it was concluded that the incentives correlated or correlated significantly with the work motivation of village government officials; it means that the level of motivation of the work of the village government apparatus is significantly dependent on the incentives obtained as village government officials; the higher / better and satisfying incentives obtained by village officials, the higher or higher the motivation of work in carrying out their duties as a tool of the village government. Based on the results of this study, it can be recommended that incentives for village government officials need to be increased by increasing the amount of Village Fund Allocation each year. District governments also should allocate budgets for incentives for village government apparatus other than ADD

Keywords: Incentives, Work Motivation, village Government Apparatus.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa disebutkan : (1) Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak

tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. (2) Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. (3) Pemerintahan desa diselenggarakan oleh pemerintah desa. (4) Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau

yang disebut dengan nama lain, dan dibantu Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. (5) Perangkat Desa terdiri dari Sekretariat Desa, Unsur Pelaksana Kewilayahan, dan unsur Pelaksana Teknis. (6) Sekretariat Desa dipimpin oleh sekretaris desa dibantu oleh unsure staf secretariat yang bertugas membantu kepada desa dalam bidang administrasi pemerintahan; (7) Pelaksana teknis merupakan unsure pembantu kepala desa sebagai pelaksana tugas operasional; (8) Pelaksana kewilayahan merupakan unsure pembantu kepala desa sebagai satuan tugas kewilayahan.

Menurut amanat UU. No.6 Tahun 2014, Aparat Pemerintah Desa (Kepala Desa dan Perangkat Desa) dalam menjalankan tugas dan jabatannya tersebut memperoleh insentif (penghasilan tetap dan tunjangan), sebagaimana disebutkan dalam pasal 66 : (1) Kepala Desa dan Perangkat Desa memperoleh penghasilan tetap, yang bersumber dari dana perimbangan dalam APBN yang diterima oleh kabupaten/kota dan ditetapkan dalam APBD kabupaten/kota, yaitu berupa Alokasi Dana Desa atau ADD; (2) Selain penghasilan tetap, Kepala Desa dan Perangkat Desa menerima tunjangan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APB-Desa); (3) Selain penghasilan tetap dan tunjangan, Kepala Desa dan Perangkat Desa memperoleh jaminan kesehatan dan dapat memperoleh penerimaan lainnya yang sah. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan UU.No.6 Tahun 2014, menjelaskan : (1) Penghasilan tetap Kepala Desa dan Perangkat Desa dianggarkan dalam APB-Desa yang bersumber dari Alokasi Dana Desa (ADD); (2) Pengalokasian ADD untuk penghasilan tetap Kepala Desa dan Perangkat Desa adalah : a. ADD kurang dari Rp.500 juta, maksimal 60%; b. ADD di atas Rp.500 juta – Rp.700 juta, maksimal 50%; c.

ADD Rp.700 juta – Rp.900 juta, maksimal 40%; dan d. ADD lebih dari Rp.900 juta, maksimal 30%.

Dengan pemberian penghasilan tetap dan tunjangan tersebut diharapkan dapat memotivasi atau mendorong aparat desa untuk melaksanakan tugas dengan baik dan optimal serta penuh tanggung jawab. Akan tetapi dalam kenyataannya berdasarkan pengamatan, khususnya di Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara, nampaknya motivasi kerja para aparat desa masih kurang/rendah. Hal itu dapat ditunjukkan/diindikasikan dengan beberapa perilaku aparat desa di dalam menjalankan tugas, seperti : (1) Para aparat desa, terutama perangkat desa, belum terkonsentrasi penuh menjalankan tugas/jabatan. Para perangkat desa sering tidak hadir di kantor pada hari kerja; dan kalau mereka hadir di kantor desa selalu datang terlambat dan tidak full-time bekerja sesuai jam kantor. Alasan utama para perangkat desa adalah karena mereka masih harus menjalankan pekerjaan lain untuk mendapatkan penghasilan seperti bertani, berdagang/berjualan di pasar, dan pekerjaan/usaha lainnya sesuai profesi mereka. Menurut para perangkat desa bahwa penghasilan yang diperoleh sebagai aparat desa kecil/sedikit dan tidak cukup untuk membiayai kebutuhan hidup anggota keluarga. (2) Semangat aparat desa untuk mencapai prestasi dan memperoleh kemajuan atau berkembang masih kurang/rendah. Para perangkat desa masih melaksanakan tugas/jabatan mereka seadanya (tidak suka bekerja keras dan berinisiatif), dantidak tepat waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan terutama dalam pelayanan kepada masyarakat.

Rendahnya motivasi kerja perangkat desa sebagaimana diindikasikan dengan beberapa perilaku perangkat desa dalam melaksanakan tugas/jabatan tersebut, tentu berhubungan

atau disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain diduga berhubungan dengan penghasilan yang diberikan atau diterima oleh aparat desa masih kecil/rendah. Namun sejauh mana kebenaran asumsi tersebut tentu masih perlu dibuktikan dengan data empiris melalui suatu penelitian. Terdorong dengan permasalahan tersebut, dipilih tema/judul penelitian “Hubungan Antara Insentif Dengan Motivasi Kerja Aparat Pemerintah Desa di Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara”

Konsep Insentif

Dalam ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, insentif pegawai adalah merupakan salah satu bagian dari sistem kompensasi dalam organisasi.

Panggabean (2004 : 89) “insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan”. Menurut Simamora (2004 : 514) yang dimaksud insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Selanjutnya Mangkunegara (2001 : 89) “suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi”. Insentif juga diartikan oleh Swasta dan Ibnu Sukotjo (2002: 270) adalah suatu dorongan kerja yang efektif bagi karyawan agar bekerja dengan lebih produktif. Kemudian Ranupandojo dan Suad Husnan (2002 : 161) juga mengartikan insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Jadi pengertian insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

Konsep Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak (Hasibuan, 2001). Dalam pengertian dan penggunaannya sehari-hari istilah motivasi sering disamakan artinya dengan istilah-istilah motif (*motive*), dorongan (*drive*), keinginan (*want*), dan pengaruh atau *influence* (Martoyo, 2000). Berelson dan Steiner (dalam Siswanto, 2001) mendefinisikan motivasi adalah suatu keadaan kejiwaan dan mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Sebuah motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung mengarah kepada sasaran akhir. Gerungan (1978) mendefinisikan motif atau motivasi sebagai suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Kartini (2000), mendefinisikan motivasi adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran, dan dorongan seseorang untuk berbuat sesuatu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang sebagai suatu penelitian survei yang bersifat korelasional dengan metode pendekatan kuantitatif. Danim (2000) mendefinisikan survei adalah metode pengumpulan data yang bersifat deskriptif, asosatif, ataupun logika sebab akibat mengenai peristiwa atau fenomena melalui sejumlah unit atau individu. Menurut Van Dalen (dalam Arikunto, 2000), survei bukanlah hanya bermaksud mengetahui status gejala, tetapi juga bermaksud menentukan kesamaan status dengan cara membandingkannya dengan standar yang sudah dipilih atau ditentukan. Disamping itu, survei juga untuk membuktikan atau menguji

suatu hipotesa.

Populasi atau subyek penelitian ini adalah seluruh aparat pemerintah desa (kepala desa dan perangkat desa) yang ada di wilayah Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara (12 desa) yang sesuai data terakhir berjumlah 307 orang yang terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, kepala seksi, kepala urusan, staf perangkat desa, kepala dusun/jaga. Sampel subyek penelitian (responden) diambil sebesar +/- 10% dari populasi (30 orang) yang diambil di 5 Desa sampel (setiap desa sebanyak 6 orang). Pengambilan sampel dari populasi atau subyek penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik "*Stratified Random Sampling*" atau pengambilan sampel secara random

Hasil analisis hasil analisis korelasi sederhana atau korelasi product moment sebagaimana yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa insentif aparatur pemerintah desa mempunyai hubungan/korelasi signifikan dengan motivasi kerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara. Hal ini berarti bahwa tingkat motivasi kerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Kauditan selama ini ada hubungannya dengan insentif yang diterima selama ini sebagai aparat pemerintah desa. Dengan demikian penelitian ini dapat membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan yaitu bahwa "insentif berhubungan signifikan dengan motivasi kerja aparatur pemerintah desa". Terbuktinya hipotesis tersebut hal itu berarti pula membuktikan kebenaran pendapat teoritis yang mendasari penelitian ini sebagaimana yang diuraikan dalam kerangka teori di atas.

Sebagaimana telah diuraikan dalam kerangka teoritis di atas menurut teori Pengharapan dari Victor Vroom (dalam

Flippo, 2001), bahwa kekuatan motivasi kerja pada diri seseorang pegawai adalah merupakan hasil perkalian dari valensi (kemauan dan keinginan bekerja) dengan pengharapan. Valensi (*valence*) atau kemauan dan keinginan adalah nilai yang diharapkan berupa "hasil" yang dinikmati karena melakukan perilaku tertentu yang ditentukan atau preferensi hasil sebagaimana yang dilihat oleh seseorang. "Hasil" yang dapat dinikmati ini terdiri dari : (1) hasil-hasil langsung atau primer dari pelaksanaan tugas, seperti uang dan promosi, dan (2) hasil-hasil sekunder yang timbul dari hasil primer, misalnya suatu barang yang dapat dibeli dengan uang. Suatu "hasil" mempunyai valensi positif apabila dipilih dan lebih disenangi, dan mempunyai valensi rendah apabila tidak dipilih (Gibson, dkk, 2002). Sementara itu, "pengharapan" (*expectancy*) adalah berkenaan dengan pendapat mengenai kemungkinan atau probabilitas subyektif bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu; yakni, sesuatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku (Gibson dkk, 2002); dengan kata lain, "pengharapan" adalah berkenaan dengan pendapat bahwa perilaku yang ditentukan itu akan benar-benar merealisasikan "hasil" tersebut atau diperolehnya imbalan/ganjaran yang ditawarkan (Flippo, 2001).

Seseorang memasuki atau menjadi anggota suatu organisasi (seperti misalnya menjadi pegawai atau aparat pemerintah) tentu membawa atau mempunyai keinginan/kemauan (valensi) dan pengharapan tertentu yang hendak dipenuhinya, yang kemudian mendorong orang tersebut berperilaku dengan cara-cara tertentu dalam organisasi. Salah satu dari keinginan dan pengharapan tersebut adalah untuk memperoleh imbalan berupa gaji/upah, tunjangan ataupun insentif, yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Oleh karena itu, gaji, tunjangan dan insentif dalam organisasi dirancang dengan tujuan antara lain adalah untuk memotivasi atau mendorong pegawai mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Hubungan insentif dengan motivasi kerja dalam organisasi dijelaskan oleh Handoko (2001), yaitu : bahwa nilai atau besarnya insentif itu mencerminkan ukuran nilai kerja seseorang pegawai diantara para pegawai itu sendiri. Tingkat kompensasi/insentif absolut menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi/insentif relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri pegawai. Oleh sebab itu, bila kompensasi/insentif tidak memadai, maka motivasi kerja akan menurun; dan bila kompensasi/insentif diberikan secara memadai dan benar, maka para pegawai akan termotivasi untuk bekerja mencapai prestasi atau kinerja yang tinggi. Martoyo (2000) mengatakan, bahwa sistem insentif yang makin baik dan memuaskan pegawai akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan makin produktif. Siagian (2008) juga mengatakan bahwa sistem insentif yang mampu menjamin kepuasan kerja para pegawai, maka organisasi akan memperoleh pegawai yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan giat dan produktif. Pendapat para ahli tersebut semuanya menunjukkan bahwa insentif berhubungan dengan motivasi kerja.

Pendapat teritis tersebut juga dapat dibuktikan dalam penelitian tentang hubungan antara insentif dengan motivasi kerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara. Sebagaimana dikemukakan di atas bahwa hasil analisis korelasi product moment menunjukkan bahwa kompetensi SDM aparatur mempunyai korelasi dan daya determinasi/penentu positif dan signifikan

dengan motivasi kerja aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Kauditan. Hal itu ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) yaitu sebesar 0,822 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,676 atau 67,6%. Nilai koefisien korelasi tersebut mendekati angka maksimal koefisien korelasi (1,000) berarti bahwa korelasi variabel insentif dengan motivasi kerja aparatur adalah sangat kuat/erat dan signifikan. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,676 atau 67,6% ini mempunyai pengertian bahwa elastisitas/perkembangan (peningkatan atau penurunan) motivasi kerja aparatur pemerintah desa sebesar 67,6% ditentukan atau tergantung pada insentif, sedangkan sisanya sebesar 32,2% adalah ditentukan atau tergantung pada faktor-faktor lainnya yang berada di luar jangkauan penelitian ini.

Adanya hubungan signifikan dari variabel insentif dengan motivasi kerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Kauditan tersebut dapat digeneralisasi bahwa motivasi kerja aparatur pemerintah desa selama ini ada hubungannya dengan insentif yang diperoleh dari jabatan mereka sebagai aparatur pemerintah desa. Ini mempunyai implikasi bahwa faktor insentif merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh pemerintah dan pemerintah daerah dalam memotivasi para aparatur pemerintah desa untuk melaksanakan tugas dan jabatan mereka dengan efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dibahas di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan aparat pemerintah desa terhadap insentif bervariasi namun sebagian besar menilai pada kategori tinggi/memuaskan.

2. Tingkat motivasi kerja aparat pemerintah desa bervariasi namun sebagian berada pada kategori sedang/cukup baik.
3. Insentif berkorelasi atau berhubungan signifikan dengan motivasi kerja aparat pemerintah desa. Ini artinya bahwa tingkat motivasi kerja aparat pemerintah desa secara signifikan tergantung pada insentif yang diperoleh sebagai aparat pemerintah desa; makin tinggi/baik dan memuaskan insentif yang diperoleh aparat desa, semakin tinggi atau meningkat motivasi kerja dalam menjalankan tugas sebagai perangkat pemerintah desa.

Saran

Bertolak dari hasil penelitian ini maka dapat direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Insentif kepada aparat pemerintah desa perlu ditingkatkan dengan meningkatkan besaran Alokasi Dana Desa pada setiap tahun. Pemerintah Kabupaten juga hendaklah mengalokasikan anggaran untuk insentif aparatur pemerintah desa selain ADD.
2. Para aparat pemerintah desa hendaklah terus berupaya meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan tugas dan jabatan.
3. Oleh karena insentif berhubungan signifikan dengan motivasi kerja aparat pemerintah desa, maka insentif hendaklah dijadikan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja aparatur pemerintah desa. Sehingga itu pemerintah dan pemerintah daerah hendaklah terus memperbaiki/meningkatkan insentif aparatur pemerintah desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2000, *Prosedur Penelitian*, Jakarta:Rineka Cipta.
- Dessler Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Prenhalindo
- Filippo B. Edwin, 2001, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga.
- Gibson.L.J. 2002, *Organisasi dan Manajemen*, terjemahan, Jakarta:Erlangga.
- Gerungan, W.A., 1978, *Psikologi Sosial*, Jakarta : PT. Eresco.
- Gomes, F.C., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ANDI Offset.
- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:FE-UGM.
- Hasibuan, M., 2001, *Manajemen*, Jakarta : Gunung Agung.
- Kartini, K., 2000, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Bina Aksara.
- Martoyo, S. 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta:BPFE.
- Moekijat, 2001, *Manajemen Personalialia*, Bandung:Alumni.
- Nawawi, H, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung:Refika Aditama.
- Siagian P. S., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara.

- Siswanto, B, 2001, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiono, 2009, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung:Alfabeta.
- Sudjana, 1990, *Metoda Statistika*, Bandung:Tarsito.
- Stoner L. J, dan Charles W., 2002, *Management*, Terjemahan, Jakarta: Intermedia.
- Thoha, M, 2000, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : CV. Rajawali.