

Analisis Penerapan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perangkat Desa di Bongo IV Kabupaten Boalemo

Andi Mardiana¹, Abdul Latif², Zein Oliy³

Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai, Gorontalo, Indonesia

¹andimardianabone@gmail.com, ²abdullatif1003@gmail.com,

³zeinolii02@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Analysis of the Application of Islamic Work Motivation to the Work Performance of Village Officials in Bongo IV Village, Paguyaman District, Boalemo Regency, while the research method used is a qualitative descriptive method using data collection techniques used in this study are observation interviews and documentation. The data analysis technique used is descriptive qualitative, namely collecting data, then compiling, explaining and analyzing it. The results of the research conducted by the author can be concluded that the application of Islamic work motivation in the Bongo IV Village office is in accordance with the needs of the Village Officials and has resulted in the achievements that have been achieved by the Village Officials. Although non-Muslim Bergama leaders for the application of Islamic work motivation are further enhanced so that village officials who are Muslim can improve work performance even better.

Keywords : Work Motivation, Work Performance

A. INTRODUCTION

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu Lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumber daya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, memelihara. Karena dalam suatu Lembaga pemerintahan, organisasi maupun perusahaan manusia memiliki

kedudukan yang sangat strategis. Manusia menjadi penentu dan penggerak jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi (Sunyoto, 2002).

Perangkat Desa adalah pejabat pelayanan public yang merupakan bagian dari unsur Pemerintah Desa yang terdiri dari Sekertaris Desa (sekdes), Kepala Urusan (KAUR)/ Kepala Seksi (KASI) dan Kepala Dusun (KADUS) yang ada disetiap Pemerintahan Desa.

Menurut Danang Sunyoto, Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan sebuah proses untuk melakukan peninjauan evaluasi kerja seseorang secara periodic. Prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa factor pendorong baik yang bersumber dari dalam diri seseorang (motivasi internal) maupun yang berasal dari luar diri seseorang (motivasi eksternal). agar perangkat desa mau bekerja dengan giat salah satu usaha yang paling tepat dilakukan oleh instansi yaitu pemberian motivasi kerja islam kepada perangkat desa, kerena pada hakikatnya, islam adalah agama yang mengajarkan nilai-nilai etik, moral dan spiritual yang berfungsi sebagai pedoman hidup disegala bidang bagi para pemeluknya, tak terkecuali bidang ekonomi.

Motivasi secara sederhana adalah factor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu ke arah tujuan yang dicapainya. . Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Greenberg dan Baron bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang mengakibatkan (arause), mengarahkan (direct), dan menjaga (mantain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan (Hasibuan, 2010). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi ini akan menjadi modal utama untuk penyelenggaraan pelayanan public yang efektif dan efisien yang mempengaruhi sistem kerja birokrasi sehingga mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Kondisi dan faktor ekonomi serta kesejahteraan perangkat desa yang berada dibawah harapan memang sulit untuk di jadikan sebagai motif utama dalam melayani masyarakat. Perangkat desa harus mempunyai motivasi yang kuat agar dapat memberikan

Analisis Penerapan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perangkat Desa di Bongo IV Kabupaten Boalemo

Andi Mardiana¹, Abdul Latif², Zein Oliy³

dorongan dan semangat kerja. Dalam hal ini fungsi dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan, karena hanya seorang pemimpin yang dapat menggerakkan suatu bidang pemerintahan untuk mencapai tujuan Bersama. Perananan seorang pemimpin dalam menjalankan pemerintahan di desa sangatlah diperlukan untuk meningkatkan dan mengembangkan prestasi perangkat desa. Apabila seorang kepala desa mampu memberi motivasi kerja yang benar maka perangkat desa dapat memenuhi kinerja dan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi tersebut (Panggabean, 2002).

Desa Bongo IV merupakan salah satu desa yang ada di Kecamatan Paguyaman Kabupaten Boalemo, dengan jumlah perangkat desa sebanyak 15 orang. Berikut jumlah perangkat desa yang ada di Desa Bongo IV Kecamatan Paguyaman Kabupaten Boalemo.

Table I.

Jumlah perangkat Desa Bongo IV Kecamatan Paguyaman Kabupaten Boalemo

Nama Dusun	Jumlah Perangkat Desa
Dusun Puncak sari	4
Dusun Ilomata	2
Dusun Iloheluma	1
Dusun Darma Kerti	2
Dusun Darma Yasa	2
Dusun Mootilango	1
Darma Santi	3
Jumlah	15

Sumber: Kantor Desa Bongo IV

Setiap perangkat desa yang ada di dalamnya mempunyai sifat dan kepribadian serta perilaku dan sikap yang berbeda-beda. Hal ini tentunya menjadi penyebab timbulnya bermacam-macam kebutuhan yang melatar belakangi motivasi mereka dalam bekerja. Pemerintah desa dalam meningkatkan prestasi kerja perangkat desa dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu kurangnya semangat dalam bekerja, penempatan aparat desa tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan Pendidikan (Wibowo, 2016).

B. METHODOLOGY

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan metode kualitatif yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia, landasan teori yang dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan, selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Sifat penelitian ini adalah deskriptif yaitu suatu bentuk metode penelitian yang mengikuti, proses pengumpulan data, penulisan dan penjelasan atas data dan setelah itu dilakukan analisis. Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam penulisan ini peneliti menggunakan metode analisis deskriptif yaitu metode dengan menyusun data yang diperoleh kemudian diinterpretasikan dan dianalisis sehingga memberikan informasi bagi pemecahan masalah yang dihadapi (Sunyoto, Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian), 2012).

Deskriptif kualitatif yaitu menganalisa data yang bersifat penjelasan atau penguraian data dan informasi yang kemudian dikaitkan dengan teori dan konsep-konsep yang mendukung pembahasan yang relevan dimana penjelasan ini menggunakan metode kualitatif kemudian diperoleh kesimpulan dari permasalahan ini.

C. RESULTS AND DISCUSSION

Penerapan Motivasi Kerja Perangkat Desa Di Desa Bongo IV Kecamatan Paguyaman kabupaten Boalemo

Motivasi kerja islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemaunya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dibedakan atas 2 yaitu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yang meliputi (lingkungan kerja, kompensasi yang

memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku) faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain (keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk berkuasa) (Badriyah, 2015).

Cara pemimpin memberi motivasi agar perangkat desa berprestasi dengan cara memulai dengan menganalisa dan mengetahui kebutuhan karyawan, memberikan pelatihan untuk pengembangan aparat desa, memberitahukan apa yang harus dikerjakan, memimpin dengan memberikan contoh yang di mulai dari diri sendiri selaku pemimpin. Untuk menilai prtestasi kerja seorang pegawai ada beberapa faktor-faktor yang harus dilihat seperti; Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Keandalan, Inisiatif, Kerajinan, Sikap, dan Kehadiran, untuk itu harus ada motivasi yang diberikan oleh para pemimpin.

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Kuantitas juga diartikan sebagai Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Dari hasil wawancara bisa disimpulkan bahwa untuk menjadikan perangkat desa agar tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin, kepala desa berupaya melakukan evaluasi kinerja setiap aparat desa. Setiap hari senin kepala desa memilih dan memilah potensi masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dilaksanakan oleh aparat desa sehingga dapat diketahui apa yang membuat mereka tidak tepat waktu atau terlambat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Upaya ini dilakukan oleh kepala desa untuk memberikan motovasi kerja kepada perangkat desa agar kuantitas kerja mereka lebeih baik.

Kualitas kerja adalah hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas juga diartikan sebagai Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.

Lebih ke spesifikasi kalau pekerjaan yang untuk aparat desa dalam pemerintahan saya selalu berusaha untuk mengingatkan kepada mereka untuk tidak lupa melaksanakan kewajiban-kewajiabn mereka sebagai umat muslim

karena walaupun seberat-beratnya pekerjaan sebanyak-banyaknya pekerjaan yang dilaksanakan kita harus tetap melaksanakan ibadah sebagai kepercayaan mereka sebagai umat muslim. Dapat disimpulkan bahwa untuk dapat menjadikan agar perangkat desa berkualitas dan jadi lebih teliti dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin, maka dalam memberikan pekerjaan kepada perangkat desa kepala desa selalu berusaha untuk mengingatkan kepada perangkat desa agar tidak melupakan kewajiban-kewajiban mereka sebagai seorang muslim untuk tetap melaksanakan ibadah mereka sebagai kepercayaan mereka sebagai umat muslim.

Keandalan adalah probabilitas bahwa suatu produk akan bekerja sesuai dengan fungsi yang diinginkan tanpa ada kegagalan pada kondisi pengoperasian tertentu dan pada periode waktu tertentu. Keandalan juga diartikan sebagai Kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, kerajinan dan kerjasama. Untuk penerapan motivasi kerja di sistem pemerintahan saya dalam hal ini saya tidak membeda-bedakan baik ras, keagamaan yang ada di dalam pemerintahan semua berlaku sama karena pada intinya saya tetap mengingatkan kepada mereka untuk selalu bekerja semaksimal mungkin agar pelayanan pemerintahan untuk masyarakat terlaksana dengan baik. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa untuk dapat menjadikan perangkat desa agar dapat diandalkan dan saling bekerja sama dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, maka kepala desa tidak membeda-bedakan baik dalam ras, keagamaan dan selalu mengingatkan kepada mereka untuk selalu bekerja sama dan bekerja semaksimal mungkin agar pelayanan pemerintahan kepada masyarakat akan terlaksana dengan baik. Upaya itu dilakukan agar perangkat desa dapat diandalkan dan bekerja sama ketika diberikan pekerjaan dalam pelayanan pemerintahan kepada masyarakat.

Inisiatif adalah memulai suatu tindakan. Inisiatif juga diartikan Dalam hal organisasi tindakan yang kita mulai bisa merupakan sesuatu yang sama sekali baru, tapi tidak harus selalu begitu. Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikannya. Untuk pengambilan keputusan di dalam pemerintahan kami selalu mengutamakan dan akan mengedepankan musyawarah maupun koordinasi dari aparat-aparat desa agar didalam pengambilan keputusan ini tidak menimbulkan suatu konntroversi atau suatu gesekan dimasyarakat dengan itu koordinasi ini dilakukan sebelum mengambil keputusan dilapangan

selalu berkoordinasi dengan saya agar saya bisa mengetahui maupun bisa menelaah konflik-konflik atau permasalahan yang terjadi dan diputuskan oleh aparat desa saya

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa agar perangkat desa mampu mengambil keputusan saat bekerja, maka kepala desa selalu mengutamakan dan mengedepankan musyawarah dan koordinasi dari aparat desa dalam pengambilan keputusan agar tidak menimbulkan suatu kontroversi sebelum mengambil keputusan dilapangan. Hal tersebut dilakukan agar bisa diketahui dan bisa ditelaah segala permasalahan yang terjadi dan bisa diputuskan oleh aparat desa.

Kerajinan adalah hobi atau pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dan pengetahuan tertentu untuk menciptakan karya secara terampil. Kerajinan juga diartikan sebagai Kesiediaan melakukan tugas tanpa ada paksaan dan yang bersifat rutin Untuk motivasi dalam hal agar terjaga disiplin kerja maupun niat mereka dalam bekerja saya selalu berusaha semaksimal mungkin menciptakan suasana kerja yang harmonis dalam hal ini untuk santai, untuk ketika ada pekerjaan, saatnya istirahat saya selalu menekankan disiplin kerja agar didalam bekerja nanti mereka bisa bekerja dalam suasana santai maupun rileks untuk mendapatkan output pekerjaan yang maksimal.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan agar aparat desa rajin dalam melaksanakan pekerjaan, maka kepala desa selalu memotivasi mereka dalam hal disiplin kerja, Selain itu kepala desa selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang yang santai dan selalu menekankan disiplin kerja kepada perangkat desa. Hal tersebut dilakukuan agar setiap melakukan pekerjaan perangkat desa harus rajin dan mengutamakan disiplin kerja yang selalu ditekankan oleh kepala desa, sehingga akan tercipta suasana yang santai dan rileks dalam melakukan pekerjaan sehingga bisa mendapatkan output kerja yang lebih baik.

Sikap adalah perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, atau teman kerja. Sikap juga bisa diartikan sebagai tingkah laku atau gerakan-gerakan yang tampak dan ditampilkan dalam interaknya dengan lingkungan sosial. Interaksi tersbut terdapat proses saling merespon, saling mempengaruhi serta saling menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial. Untuk memberikan motivasi agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan harmonis saya selalu mengingatkan kepada aparat desa saya bahwa didalam agama apapun maupun ras kita adalah makhluk sosial yang saling ketergantungan dan tidak akan luput dari keberhasilan kita ini

peran maupun serta dukungan sangat membantu dalam menyelesaikan semua pekerjaan.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan agar perangkat desa dapat bersikap baik terhadap masyarakat, sesama pegawai, maka kepala desa selalu berusaha memberikan motivasi sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman antara sesama perangkat desa. Selain itu kepala desa selalu mengingatkan kepada aparat desa bahwa didalam agama maupun ras kita adalah makhluk sosial yang saling ketergantungan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kehadiran yaitu keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/ jam kerja yang telah ditentukan. Untuk kehadiran aparat desa saya mengingatkan atau didalam hal ini saya selalu berusaha menekankan bahwa didalam bekerja kita harus mengedepankan rasa tanggung jawab dan sikap-sikap yang toleran dalam mengambil keputusan baik itu dalam bekerja, kehadiran dalam bekerja, disiplin dalam bekerja selalu terjaga dalam hal ini saya berusaha menekankan bahwa tanggung jawab mereka itu bukan hanya kepada masyarakat tetapi tanggung jawab mereka kepada agama dan kepercayaan karena sebelum mereka bekerja, sebelum melaksanakan tugas mereka telah disumpah dan telah bersedia untuk mengikat janji dengan Tuhan sang pencipta bahwa pekerjaan mereka selalu di awasi dan selalu dituntut untuk berjalan sesuai dengan aturan dan perundang- undangan. (Hasibuan, Organisasi Dan Motivasi , 1996)

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan agar perangkat desa hadir tepat waktu saat bekerja, maka kepala desa selalu mengingatkan dan menekankan kepada perangkat desa bahwa didalam bekerja harus mengedepankan tanggung jawab dan sikap-sikap yang toleran dalam mengambil keputusan saat bekerja. Hal tersebut dilakukan agar dalam melaksanakan pekerjaan perangkat desa harus memperhatikan kehadiran dalam bekerja, disiplin dalam bekerja sehingga akan tercipta rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang di bebankan kepada mereka. Berkaitan dengan motivasi bekerja aparat desa yang termasuk unsur pelayanan publik, motivasi yang harus dimiliki adalah sikap yang rasional, motivasi yang efektif yang berlandaskan nilai dan norma sehingga ini bias menjadi modal yang utama dalam penyelenggaraan pelayanan public yang efektif dan akan mempengaruhi sistem birokrasi sehingga mempunyai kinerja yang tinggi. Selain itu penerapan motivasi kerja antara sesama aparat desa itu sangat diperlukan untuk menciptakan good governance di lingkungan pemerintah desa untuk mendorong

kami sebagai perangkat desa dalam pelaksanaan kerja menuju tata pemerintahan yang baik.

Prestasi Kerja Perangkat Desa Di Desa Bongo IV Kecamatan Paguyaman Kabupaten Boalemo

Prestasi kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat dari segi dimensi keterkaitan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Ukuran terakhir keberhasilan dari departemen personalia adalah prestasi kerja karena baik departemen maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing. Penilaian prestasi kerja adalah proses dalam organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajer. Manajer menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan sudut pandang pihak karyawan, penilaian tersebut memeritahukan kepadanya hasil pekerjaannya. Mereka dapat menentukan hal-hal yang akan dilakukan selanjutnya untuk mengubah perilaku kerja agar berprestasi lebih efektif. Mereka juga dapat memperkirakan kemungkinan memperoleh kompensasi dan imbalan lain yang lebih meningkat pada waktu-waktu mendatang. Maka dapat disimpulkan prestasi kerja suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat dari segi dimensi keterkaitan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Di Desa Bongo IV prestasi kerja yang diberikan oleh perangkat desa ke kantor desa belum terlalu nampak, hal ini dikarenakan masih tidak semua aparat desa jika diberikan tugas akan menyelesaikan dengan baik sedangkan salah satu indikator penilaian prestasi kerja itu adalah kualitas kerja yang dihasilkan oleh aparat desa. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh kepala desa Bongo IV, Bapak I Komang Weta:

Menurut saya (I Komang Weta) dari semua perangkat desa yang ada di Bongo IV hanya ada beberapa orang saja yang berprestasi. Hal ini dikarenakan tidak semua aparat desa jika diberikan tugas akan menyelesaikannya dengan baik. Karena jika ada suatu pekerjaan yang saya berikan tidak akan selesai dengan tepat waktu dan juga terkadang mereka tidak teliti dalam mengerjakan suatu

pekerjaan tersebut karena mereka terkadang tidak memiliki inisiatif terhadap kerja tersebut. Tapi mereka memiliki kerajinan yang baik serta sikap yang patuh terhadap perintah.

Hal ini bisa disimpulkan bahwa tidak semua perangkat desa memiliki prestasi kerja yang disumbangkan ke Kantor Desa Bongo IV. Karena kurangnya kesadaran akan tanggung jawab yang diberikan oleh kepala desa kepada mereka seperti dalam hal penyelesaian pekerjaan, tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas, kehadiran dan kualitas kerja mereka. Penilaian prestasi kerja oleh kepala desa merupakan salah satu tugas yang paling penting. Kepala desa menilai prestasi kerja perangkat desa secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi aparat desa yang bersangkutan.

Berdasarkan sudut pandang perangkat desa, penilaian prsetasi kerja tersebut memberitahuakan kepada mereka hasil pekerjaannya. Mereka dapat menentukan hal-hal yang akan dilakukan selanjutnya untuk mengubah perilaku kerja agar berprsetasi dan lebih efektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prsetasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sasuuatu. Motivasi yang diberikan oleh kepala desa kepada para perangkat desa adalah faktor utama dalam meningkatkan prestasi kerja perangkat desa. Jika kepala desa bersikap acuh dan tak mau tahu apa yang dikerjakan oleh perangkat desa, tentu prestasi yang di hasilkan oleh perangkat desapun tidak akan nampak dan meningkat.

Menurut saya (Yasin T. Ismail) kami sebagai perangkat desa belum menghasilkan prsetasi kerja itu hal ini disebabkan kami kurang diberikan dorongan oleh pemimpin sehingga kami hanya bekerja saja tidak memikirkan apakah prestasi kerja kami ada atau tidak. Dari hasil wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa perangkat desa yang ada di Desa Bongo IV belum menghasilkan prsetasi kerja, hal tersebut dikarenakan karena mereka hanya dituntut untuk bekerja tanpa memikirkan prestasi kerja. Hal yang sama juga dikatakan oleh Ni Ketut Rasmi:

Belum ada prestasi kerja yang dihasilkan oleh perangkat desa yang ada di Desa Bongo IV hal ini dikarenakan kepemimpinan kepala masih dikategorikan cukup baik sehingga saya melihat kinerja kami perangkat desa masih sangat

kurang. Dan juga disebabkan karena pemimpin kami belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi kepada kami terkait dengan kinerja kerja kami sehingga banyak dari kami belum menghasilkan prestasi kerja. Menurut saya seluruh aparat desa belum menghasilkan prestasi kerja selama bekerja di kantor desa ini. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa belum ada prestasi kerja yang dihasilkan oleh perangkat desa di Desa Bongo IV. Hal ini dikarenakan pemimpin dinilai kurang memberi motivasi kerja kepada perangkat desa terkait dengan kinerja sehingga belum menghasilkan prestasi kerja.

Analisis Penerapan Motivasi Kerja Islam terhadap Prestasi Kerja Perangkat Desa Di Desa Bongo IV Kecamatan Paguyaman Kabupaten Boalemo

a. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah swt)

Ciri dengan indikator tersebut di atas tidak nampak dalam sikap dan kepribadian aparat Desa Bongo IV, karena dalam hasil wawancara dan pengamatan penulis tidak terungkap atau disampaikan selama penelitian berlangsung. Motivasi kerja yang nampak tidak karena niat untuk mengharap ridha Allah swt sehingga prestasi kerja tak terpikir dalam benak aparat Desa.

b. Takwa dalam bekerja

Adapun ciri indikator tersebut tidak nampak dalam sikap dan kepribadian aparat Desa Bongo IV, karena masih banyak aparat Desa yang belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Salah satunya masih banyak aparat Desa yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang berlaku. nilai-nilai taqwa aparat Desa dalam bekerja tidak nampak sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja aparat Desa.

c. Ikhlas dalam bekerja

Nilai nilai ikhlas dalam bekerja tidak nampak dalam sikap dan kepribadian aparat Desa Bongo IV, karena dari hasil wawancara peneliti tidak terungkap atau disampaikan selama penelitian. Motivasi kerja yang nampak tidak karena ikhlas dalam bekerja untuk mendapatkan rahmat dari Allah swt, sehingga tidak terpikirkan prestasi kerja dalam benak mereka.

Untuk mendapatkan prestasi kerja yang diinginkan oleh pemimpin kepada perangkat desa tentu harus ada motivasi kerja yang harus diberikan oleh pemimpin itu sendiri termasuk menerapkan ciri-ciri motivasi kerja islam itu sendiri. namun berbeda dengan kepala desa yang ada di Bongo IV dia tidak menerapkan motivasi kerja islam karena beliau adalah seorang yang beragama hindu. Ciri-ciri islam itu

seperti melakukan pekerjaan dengan mengharap ridha Allah SWT, beliau tidak memberikan motivasi tentang hal tersebut, para perangkat desa hanya dituntut bekerja saja tanpa mengetahui arah pekerjaan tersebut. Ciri motivasi kerja Islam kedua yang beliau tidak terapkan adalah takwa dalam bekerja, misalnya tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja, dan taat pada aturan, beliau tidak mengedukasikan dengan baik tentang hal tersebut sesuai dengan ajaran Islam, beliauhanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik saja tanpa mepedulikan proses kerja tersebut, dan ciri terakhir yang beliau tidak terapkan adalah ikhlas dalam bekerja seperti perangkat desa itu memiliki semangat kerja yang dalam, mengerjakan seluruh tugas pekerjaan yang beliau berikan. Para perangkat desa Bongo IV tidak memiliki semangat yang penuh dalam mengerjakan pekerjaan yang beliau berikan karena beliau juga termasuk tipe pemimpin yang *laissez faire*, yaitu memberikan kebebasan pada perangkat desa untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kehendak mereka sendiri, sehingga para perangkat desa pun malas dalam mengerjakan pekerjaan yang beliau berikan dengan tepat waktu dan juga dengan kualitas yang tidak sesuai dengan keinginan kepala desa itu sendiri.

E. CONCLUSION

Pada dasarnya Al-qur'an telah memberikan penjelasan bagaimana seharusnya melaksanakan dan menerapkan motivasi kerja Islam dalam aktivitas kehidupan baik organisasi dan individu. Secara objektif motivasi kerja Islam dapat diterapkan secara serentak dan berkesinambungan pada suatu organisasi pemerintahan. Maka penulis mengambil kesimpulan bahwa di Kantor Desa Bongo IV prestasi kerja yang dihasilkan oleh perangkat desa belum banyak, diantaranya Desa Bongo IV pernah meraih penghargaan juara 3 lingkungan bersih. Walaupun hanya menjadi terbaik 3 mereka selaku Pemerintah Desa sangat bangga terhadap prestasi yang diraih oleh Desa Bongo IV. Selain itu Desa Bongo IV pernah mengikuti lomba nilai Indeks Desa Membangun tingkat Provinsi Gorontalo tetapi Desa Bongo IV tidak meraih juara dikarenakan Indeks desa Membangun memotret perkembangan kemandirian desa khususnya Desa Bongo IV agar lebih ditingkatkan lagi dengan adanya dukungan dana desa serta pendamping desa agar pembangunan yang tepat dari pemerintah sesuai dengan partisipasi masyarakat yang berkolerasi dengan karakteristik wilayah Desa.

Memperhatikan bahwa aparat Desa Bongo IV rata-rata non muslim, maka sebaiknya memberikan motivasi-motivasi kerja berdasarkan syariat islam kepada perangkat desa agar kerja mereka maksimal dan akan memperoleh prestasi yang diharapkan. Memperhatikan masyarakat Bongo IV mayoritas beragama islam, maka sebaiknya memilih kepala desa yang beragama islam karena dalam syariat islam dianjurkan memilih seorang pemimpin itu adalah seorang pemimpin yang beragama islam. Seharusnya para perangkat Desa yang muslim harus bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan prestasi dengan motivasi kerja islam meski memiliki seorang pemimpin yang berbeda keyakinan, karena perbedaan keyakinan tidak menjadi penghalang atau kendala bagi setiap aparat Desa yang muslim dengan menerapkan nilai-nilai motivasi kerja islam dengan meningkatkan prestasi kerja.

REFERENCES

- Anwar, S. (2018). Pengantar Falsafah Ekonomi dan Keuangan Syariah. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Ayu. (2020, November 27). Staff Admin Manajer Operasional PT Pegadaian Cabang Palu Barat. (Ayu, Interviewer)
- Fatmah. (2018). Pemanfaatan Barang Gadai. Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman, Vol. 2, No. 01 , 55-68.
- MUI, D. (2018). Fatwah DSN MUI. Yogyakarta: Erlangga.
- Moh Agus Nugroho, R. F. (2021). Realization and Contribution Sukuk Retail, Savings, and Retail's Waqf During The 2020 Covid-19 Pandemic. JFB. Journal of Finance and Islamic Banking Vol. 4 No.I, 22.
- Moh Agus Nugroho, Z. A. (2021). Budidaya Sarang Burung Walet Untuk Peningkatan Ekonomi Masyarakat Desa Kalora Poso Pesisir Utara . EKSYAH : Islamic Economics Journal , 89-97.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. (1996). *Organisasi Dan Motivasi* . Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sunyoto, D. (2002). *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Erlangga.

Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima* . Jakarta: Rajawali.