

Studi Deskriptif tentang Motivasi Kerja Aparatur Kantor Desa Sentang Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai

A Descriptive Study on Work Motivation of Village Office Apparatus in Sentang Village, Teluk Mengkudu Subdistrict, Serdang Bedagai Regency

Mariun Manik, Hablil Ikhwana², Ilfi Rahmi Putri³, Safrul Daulay⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 October 2026

Revised 15 October 2026

Accepted 17 October 2026

Available online 19 October 2026

Keywords

Descriptive Study, Work Motivation



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study, entitled “A Descriptive Study on Work Motivation of Village Office Apparatus in Sentang Village, Teluk Mengkudu Subdistrict, Serdang Bedagai Regency”, aims to describe the level of work motivation among village officials based on several work-related indicators, including job security, social relationships, recognition and rewards, self-actualization, job satisfaction, commitment to duties, and participation in village activities. The research employed a qualitative descriptive approach, with data collected through in-depth interviews involving the village head, secretary, section heads, administrative officers, and hamlet heads. The findings reveal that village officials demonstrate relatively high work motivation, reflected in their sense of job security, harmonious social relationships, and recognition from both leaders and the community. Furthermore, opportunities for self-development, satisfaction with work outcomes, strong commitment to duties, and active participation in village activities serve as key factors that reinforce their motivation. The study concludes that work motivation among village officials is influenced not only by internal factors but also by external support such as appreciation

and community participation.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja aparatur desa melalui berbagai indikator kebutuhan, meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan kerja, hubungan sosial, pengakuan dan penghargaan, aktualisasi diri, kepuasan kerja, komitmen terhadap tugas, serta partisipasi dalam kegiatan desa. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan kepala desa, sekretaris desa, kepala seksi, kepala urusan, dan kepala dusun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur desa merasakan adanya pemenuhan kebutuhan dasar yang cukup baik, ditandai dengan suasana kerja yang kondusif, jaminan keamanan dalam menjalankan tugas, serta hubungan sosial yang harmonis. Selain itu, pengakuan dan penghargaan dari pimpinan maupun masyarakat terbukti meningkatkan motivasi intrinsik, sementara kesempatan aktualisasi diri memberi ruang bagi aparatur untuk mengembangkan potensi dan keterampilan pribadi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi tercermin dari rasa bangga atas kontribusi nyata terhadap pembangunan desa. Komitmen terhadap tugas ditunjukkan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, dan transparansi, sedangkan partisipasi aktif dalam kegiatan desa memperkuat kepercayaan masyarakat serta mendorong keberhasilan program pembangunan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja aparatur desa tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh dukungan eksternal berupa apresiasi dan partisipasi masyarakat.

PENDAHULUAN

Dalam konteks pembangunan nasional, desa memegang peranan yang sangat strategis sebagai unit pemerintahan terdepan yang berhadapan langsung dengan masyarakat dalam menyelenggarakan pelayanan publik, pembangunan, dan pemberdayaan lokal. Keberhasilan pelaksanaan berbagai program pemerintah di tingkat desa sangat bergantung pada kualitas kinerja aparturnya, yang mana kinerja tersebut dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja individu. Motivasi kerja, baik berupa dorongan internal maupun eksternal, menjadi fondasi utama yang mengarahkan sikap aparatur untuk bekerja secara proaktif, penuh tanggung jawab, dan berkomitmen. Sebaliknya, jika tingkat motivasi kerja rendah, dampak negatif akan langsung terlihat pada penurunan produktivitas, minimnya inovasi, serta melemahnya kualitas pelayanan

publik yang berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan desa.

Berbagai faktor teoretis dan praktis diketahui turut memengaruhi tingkat motivasi kerja aparatur desa, antara lain gaya kepemimpinan kepala desa, iklim organisasi, keberadaan sistem penghargaan, kesempatan untuk pengembangan diri, hingga keharmonisan hubungan antarpegawai. Ketika faktor-faktor pemengaruh ini tidak dikelola secara bijak dan optimal, potensi aparatur desa untuk memberikan performa kerja terbaik akan terhambat. Fenomena ini tercermin di Kantor Desa Sentang, Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai, di mana aparatur desa dituntut memiliki motivasi tinggi untuk menjalankan roda pelayanan dan pembangunan. Namun pada kenyataannya, di lapangan masih sering ditemukan berbagai hambatan seperti indikasi kurangnya semangat kerja, lambatnya penyelesaian tugas-tugas administratif, serta minimnya inisiatif dari sebagian aparatur desa. Kondisi objektif tersebut memunculkan pertanyaan mendasar mengenai faktor pendorong utama motivasi aparatur serta bagaimana lingkungan kerja setempat membangkitkan semangat kerja mereka.

Guna memahami kondisi faktual tersebut secara ilmiah, penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan deskriptif dengan judul "Studi Deskriptif Tentang Motivasi Kerja Aparatur Kantor Desa Sentang Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai". Penelitian ini secara khusus berfokus untuk menggambarkan kondisi aktual motivasi kerja aparatur, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya, serta menyediakan gambaran awal sebagai pertimbangan dalam perumusan kebijakan penguatan motivasi kerja di lingkungan pemerintahan desa. Dalam penelitian ini, motivasi kerja aparatur didefinisikan secara operasional sebagai dorongan psikologis dan lingkungan yang menggerakkan aparatur untuk bekerja secara optimal. Konsep abstrak tersebut diturunkan ke dalam delapan indikator utama, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan kerja, hubungan sosial, pengakuan dan penghargaan, aktualisasi diri, kepuasan kerja, komitmen terhadap tugas, serta tingkat partisipasi dalam kegiatan desa.

Masalah dalam penelitian ini diidentifikasi melalui indikasi konkret rendahnya semangat kerja, kelambatan penanganan tugas, dan minimnya inisiatif aparatur, dengan batasan masalah yang difokuskan khusus pada motivasi kerja di Kantor Desa Sentang. Berdasarkan batasan tersebut, rumusan masalah dan tujuan utama penelitian ini ditetapkan untuk mendeskripsikan serta menganalisis secara komprehensif bagaimana motivasi kerja aparatur Kantor Desa Sentang. Hasil kajian ini diharapkan memberi kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen publik khususnya topik motivasi kerja. Secara praktis, riset ini memberikan masukan empiris bagi Kepala Desa Sentang dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan motivasi aparatur, sekaligus menjadi referensi akademis bagi peneliti selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Kantor Desa yang terletak di Dusun II Desa Sentang, Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Subjek dalam penelitian ini adalah para aparatur desa yang bertindak sebagai sumber data utama, sedangkan objek penelitian difokuskan pada tingkat dan dinamika motivasi kerja mereka. Rangkaian pelaksanaan penelitian dijadwalkan berlangsung selama sembilan bulan, terhitung mulai dari bulan Oktober 2025 hingga Juni 2026.

Untuk memperoleh data lapangan yang kaya dan mendalam, penelitian ini menetapkan sembilan orang aparatur desa sebagai narasumber utama. Kesembilan narasumber tersebut adalah Muhammad Azizi (Kepala Desa), Mariun Manik (Sekretaris Desa), Yunina (Kasi Pelayanan & Kesejahteraan), Rahmad (Kasi Pemerintahan), Hariyati (Kaur Keuangan), Lilis Rosana

Hutauruk (Kaur Umum & Perencanaan), Syahbudin (Kepala Dusun I), Zulpan (Kepala Dusun II), dan Misran (Kepala Dusun III). Jenis data yang dihimpun bersifat kualitatif dalam bentuk pendapat, persepsi, deskripsi naratif, serta pengalaman subjektif para narasumber mengenai motivasi kerja. Sumber data terbagi atas data primer yang digali langsung dari narasumber melalui wawancara mendalam, serta data sekunder yang bersumber dari dokumen resmi desa seperti struktur organisasi dan laporan kegiatan serta literatur teoretis yang relevan dari buku, jurnal, dan skripsi terdahulu.

Teknik pengumpulan data dilaksanakan secara triangulasi menggunakan tiga metode utama, yaitu wawancara semi-terstruktur, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur berpedoman pada pertanyaan terbuka untuk memberi kebebasan narasumber menjelaskan dorongan motivasional yang dirasakannya. Metode observasi (baik partisipatif maupun non-partisipatif) diterapkan untuk mengamati secara langsung perilaku kerja, interaksi antarpegawai, serta suasana lingkungan kantor desa. Sementara itu, studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen administrasi desa seperti rekapitulasi absensi, laporan evaluasi kinerja, dan struktur organisasi guna memperkuat temuan faktual dari wawancara dan observasi.

Teknik analisis data mengadopsi model analisis kualitatif interaktif dari Miles dan Huberman yang sangat cocok untuk penelitian deskriptif. Analisis dijalankan melalui tiga tahapan interaktif, diawali dengan reduksi data di mana peneliti memilah, memfokuskan, dan mengeliminasi informasi yang tidak relevan serta mengategorikannya berdasarkan indikator motivasi kerja. Tahap kedua adalah penyajian data (*data display*), yakni menyusun data tereduksi dalam bentuk narasi deskriptif, matriks, atau tabel tematik guna memudahkan pengenalan pola dan hubungan. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, di mana peneliti merumuskan kesimpulan awal secara tentatif lalu memverifikasinya secara berkelanjutan menggunakan perbandingan data baru, perbandingan antar-sumber data, dan refleksi kontekstual guna memastikan validitas serta konsistensi temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan sejarahnya, Desa Sentang awalnya merupakan sebuah kampung yang namanya diambil dari tiga pohon Sentang tua yang ditanam oleh bangsa Belanda pada tahun 1916. Sejak dibentuk secara resmi pada tahun 1949, desa ini telah dipimpin oleh 16 orang Kepala Desa hingga kepemimpinan Muhammad Azmi saat ini. Secara geografis, Desa Sentang terletak di dataran tinggi dengan ketinggian 9 meter di atas permukaan laut dan bersuhu rata-rata 30 °C, berjarak sekitar 67 km dari Ibu Kota Provinsi Sumatera Utara (Medan) dan 17 km dari Ibu Kota Kabupaten Serdang Bedagai (Sei Rampah). Wilayah desa ini berbatasan langsung dengan Selat Malaka di sebelah utara, Desa Pematang Guntung di selatan, Desa Bogak Besar dan Nagur di timur, serta Desa Sialang Buah di barat. Sampai Desember 2025, jumlah penduduk Desa Sentang tercatat sebanyak 3.245 jiwa (1.659 laki-laki dan 1.586 perempuan) dalam 815 Kepala Keluarga yang tersebar di tiga dusun, yaitu Dusun I (1.222 jiwa), Dusun II (1.057 jiwa), dan Dusun III (966 jiwa). Dengan luas pemukiman 127,78 Ha, lahan sawah tadah hujan 135 Ha, lahan pertanian bukan sawah 50 Ha, dan lahan non-pertanian 53,1 Ha, kepadatan penduduk desa ini tergolong jarang. Majoritas penduduk bermata pencaharian sebagai nelayan (282 orang), wiraswasta (399 orang), dan petani (129 orang), serta didominasi oleh suku Melayu (1.562 orang) dan beragama Islam (3.147 orang). Tingkat pendidikan warga dominan berada pada jenjang SD dan SLTP, meski lulusan SLTA dan perguruan tinggi terus meningkat. Struktur organisasi Pemdes Sentang terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kasi Pelayanan & Kesejahteraan, Kasi Pemerintahan, Kaur Keuangan, Kaur Umum & Perencanaan, serta tiga Kepala Dusun, yang masing-masing memiliki

deskripsi tugas pokok dan fungsi (tupoksi) terperinci berdasarkan UU No. 6 Tahun 2014 (yang diperbarui UU No. 3 Tahun 2024) dan Permendagri No. 84 Tahun 2015.

Analisis motivasi kerja aparatur Desa Sentang dievaluasi melalui wawancara mendalam terhadap 9 narasumber (seluruh aparatur desa) berdasarkan delapan indikator utama. Pada indikator kebutuhan fisiologis, seluruh aparatur menyatakan bahwa penghasilan berupa gaji dan tunjangan tetap yang diterima sejauh ini hanya mampu menutupi kebutuhan pokok sehari-hari. Kenaikan harga barang kebutuhan, biaya pendidikan anak, dan kebutuhan kesehatan rumah tangga yang meningkat membuat pendapatan tersebut masih terasa belum mencukupi secara penuh, sehingga aparatur harus mengatur keuangan secara ekstra hati-hati atau mencari penghasilan tambahan. Temuan ini konsisten dengan riset Amirudin (2025) yang menegaskan bahwa meskipun insentif dan tunjangan perangkat desa membantu, besarnya belum sepenuhnya menjamin kesejahteraan optimal. Sebaliknya, pada indikator keamanan kerja, seluruh aparatur merasa sangat tenang dan aman karena kepastian status jabatan mereka dijamin secara hukum oleh undang-undang dan peraturan desa. Namun, para pegawai menyadari bahwa rasa aman struktural tersebut harus diimbangi dengan kinerja profesional, disiplin, dan transparansi agar tetap mendapat legitimasi publik. Hal ini sejalan dengan studi Safitri (2025) yang menekankan bahwa jaminan status hukum baru bermakna apabila ditopang oleh kompetensi dan akuntabilitas individu.

Dalam dimensi hubungan sosial, seluruh aparatur merasakan iklim kerja yang sangat harmonis, solid, dan penuh rasa kekeluargaan. Dari jajaran pimpinan hingga Kepala Dusun, interaksi kerja yang saling membantu dan komunikatif terbukti menjadi pendorong motivasi intrinsik yang efektif untuk meringankan beban kerja harian. Interpretasi ini memperkuat temuan Putra (2019) bahwa hubungan interpersonal yang positif antaraparatur berpengaruh signifikan terhadap dorongan motivasi kerja. Sementara itu, pada indikator pengakuan dan penghargaan, para pegawai merasa kinerja dan kerja keras mereka diakui secara baik oleh pimpinan melalui kepercayaan dan oleh masyarakat berupa ucapan terima kasih serta dukungan dalam setiap program desa. Apresiasi sosial ini terbukti meningkatkan rasa percaya diri dan moral kerja aparatur, sejalan dengan penelitian Sari (2020) yang menyatakan bahwa pengakuan pimpinan dan warga memberikan dorongan kuat bagi peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pada indikator aktualisasi diri, pekerjaan di Kantor Desa Sentang dinilai memberi ruang luas bagi aparatur untuk mengasah potensi, keterampilan teknis, dan kapasitas personal. Kepala Desa merasakan peningkatan kemampuan manajerial dan kepemimpinan, Sekdes dan Kaur makin mahir dalam tata kelola administrasi serta keuangan, sedangkan para Kasi dan Kadus mengalami peningkatan pesat dalam keterampilan komunikasi sosial dan empati publik. Temuan riset ini mengonfirmasi analisis Masri (2021) bahwa wadah pengembangan diri dalam tugas birokrasi desa berdampak langsung pada komitmen dan kinerja. Berkenaan dengan kepuasan kerja, seluruh narasumber mengaku puas menjalankan tugasnya karena dapat melihat dampak langsung dari pembangunan fisik maupun pelayanan administrasi yang dirasakan manfaatnya oleh warga. Kepuasan intrinsik ini sejalan dengan riset Wibowo (2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja aparatur berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Terakhir, pada indikator komitmen terhadap tugas dan partisipasi dalam kegiatan desa, seluruh aparatur menunjukkan integritas, kedisiplinan, dan dedikasi yang tinggi. Mereka memandang tugas aparatur bukan sebatas rutinitas kerja, melainkan sebuah amanah moral dan bentuk pengabdian kepada masyarakat. Komitmen ini diwujudkan lewat kehadiran aktif di lapangan, keterlibatan langsung dalam kegiatan gotong royong, transparansi anggaran, serta pengawalan musyawarah desa. Keterlibatan aktif para aparatur ini menjadi katalisator yang mendorong partisipasi warga dalam kegiatan pembangunan. Hasil evaluasi ini sangat relevan

dengan penelitian Hidayat (2021) mengenai dampak positif komitmen organisasi terhadap tata kelola pemerintahan, serta riset Susanto (2020) yang menyimpulkan bahwa partisipasi aktif aparatur merupakan kunci utama terciptanya pembangunan desa yang inklusif dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Motivasi kerja aparatur Desa Sentang tergolong sangat kuat dan tercipta secara kondusif melalui kombinasi faktor internal serta eksternal. Secara ringkas, kebutuhan fisiologis aparatur dinilai masih belum optimal, namun hal tersebut terkompensasi oleh tingginya rasa aman dari jaminan kepastian hukum status pekerjaan, keharmonisan hubungan sosial antar-rekan kerja, apresiasi pimpinan serta masyarakat, kepuasan kerja yang memadai, kesempatan aktualisasi diri untuk mengembangkan potensi individu, tingginya komitmen moral terhadap tugas, serta partisipasi aktif dalam setiap kegiatan pembangunan desa yang memperkuat kepercayaan publik. Untuk terus memelihara dan mengoptimalkan kualitas pelayanan tersebut, disarankan agar pemerintah desa menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan untuk mengasah keterampilan administrasi dan kepemimpinan, memperkuat mekanisme penghargaan formal maupun informal bagi pegawai, mendorong pendekatan partisipatif kepada masyarakat, memperketat sistem pengawasan pengelolaan dana desa demi akuntabilitas, serta merawat komunikasi terbuka dan kebersamaan tim untuk menjaga iklim kerja yang harmonis.

REFERENSI

- Asrianto, et al. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Idebuku.
- Fauzi, A. (2020). *Ilmu pemerintahan dan pembangunan desa*. Jurnal UIN Suska.
- Fitriani, A. (2020). *Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah* [Skripsi, Universitas Negeri Medan].
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Terbuka.
- Hidayat, R. (2022). Pengaruh penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 13(1).
- Ikhwana, H., & Lubis, P. S. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan. *Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 13(2), 71–78.
- Kartika, D. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan hubungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai* [Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta].
- Laela, N. (2023). *Motivasi kerja perangkat Desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi* [Skripsi, Universitas Islam Kuantan Singingi].
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyanti. (2020). *Optimalisasi kompetensi pegawai: Salah satu strategi meningkatkan kompetensi pegawai melalui jejaring kerja, sikap terhadap tugas dan pelatihan*. Nizamia Learning Centre.
- Nurhayati, S. (2021). *Etika dan motivasi dalam pelayanan publik*. Pustaka Pelajar.
- Ramadhan, R. (2023). *Jurnal administrasi publik dan pemerintahan*. STIA LAN Bandung.
- Sari, E. (2021). *Peran camat dalam memberikan motivasi kerja pegawai*. UIN Ar-Raniry.
- Sari, R. (2021). *Motivasi kerja aparatur desa dalam pelayanan publik*. UIN Suska Riau.
- Suriyani, L. (2023). *Kepemimpinan dan motivasi aparatur desa*. Salemba Humanika.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Yuliana. (2022). *Jurnal ilmu administrasi publik*. Universitas Muhammadiyah Jakarta.