



**ANALISIS DESKRIPTIF MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA  
BUMDESA MAKMUR ANUGERAH LESTARI DESA  
SUKAMAKMUR KECAMATAN CIOMAS KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Muhammad David Rachmanadipura

021119141

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PAKUAN  
TAHUN 2023**



**ANALISIS DESKRIPTIF MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BUMDESA  
MAKMUR ANUGERAH LESTARI DESA SUKAMAKMUR KECAMATAN  
CIOMAS KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)



**ANALISIS DESKRIPTIF MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BUMDES  
MAKMUR ANUGERAH LESTARI DESA SUKAMAKMUR KECAMATAN  
CIOMAS KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari: Senin, tanggal 27 November 2023

Muhammad David Rachmanadipura

021119141

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)

Anggota Komisi Pembimbing  
(Mutia Raras Respati, SH., MH)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad David Rachmanadipura

NPM : 021119141

Judul Skripsi : Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan Pada Bumdesa  
Makmur Anugerah Lestari Desa Sukamakmur Kecamatan  
Ciomas Kabupaten Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Bogor, November 2023



Muhammad David Rachmanadipura

021119141

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023**

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## **ABSTRAK**

Muhammad David Rachmanadipura. 021119141. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan Pada Bumdesa Makmur Anugerah Lestari Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor. Di bawah bimbingan : HERMAN dan MUTIA RARAS RESPATI. 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis deskriptif terhadap motivasi kerja karyawan di Bumdesa Makmur Anugerah Lestari, sebuah Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Sukamakmur, Kecamatan Ciomas, Kabupaten Bogor. Motivasi kerja menjadi elemen kritis dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan serta berpotensi mempengaruhi kesuksesan BUMDes. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam dan observasi terhadap karyawan Bumdesa Makmur Anugerah Lestari.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan adanya variasi tingkat motivasi kerja di antara karyawan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengakuan, imbalan finansial, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karir. Lingkungan kerja yang mendukung dan peluang pengembangan karir dapat memperkuat motivasi kerja, sedangkan hambatan seperti kurangnya kesempatan pelatihan dapat menghambat motivasi karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di BUMDesa dan dapat menjadi dasar perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia di Bumdesa Makmur Anugerah Lestari.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Analisis Deskriptif, Karyawan

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat jasmani maupun rohani karena atas Rahmat-Nya penulis masih di berikan kesempatan untuk menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah “**ANALISIS DESKRIPTIF MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BUMDESA MAKMUR ANUGERAH LESTARI DESA SUKAMAKMUR KECAMATAN CIOMAS KABUPATEN BOGOR**”. Penulis menyadari bahwa peenyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk-petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kepada Kedua Orang tua tercipta Bapak H. Dedi Supriyadi dan Ibu Nanan Nurjannah Serta Kaka Dewinta Srinanda, S. Ab dan Sri Devi Fitriani, Sri Andini Putriana Pertiwi.
2. Bapak Prof. Dr.rer.pol. Ir. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Herman, SE., MM., Selaku ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi penelitian dengan baik.
6. Ibu Mutia Raras Respati, SH., MH., Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan fikirannya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi penelitian dengan baik.
7. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Keluarga besar yang telah memberikan doa dan dukungan.
9. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
10. Seluruh teman-teman tim wiradesa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

11. Teman-teman seperjuangan Haykal Mutawakal, Eka Ulandari, Rangga Nanda Styawan, Fransiskus Christiawan, Muhamad Sunarzi, Adella Nur Agustina, Sifa Silviana, Indri Rahmasari yang telah berjuang bersama sama membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dan selalu memberikan semangat untuk terus maju.
12. Teman-teman Kelas Manajemen 2019 khususnya kelas D Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen yang selalu memberikan dukungan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian Skripsi ini masih banyak sekali kekurangan, terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga kekurangan tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi penulis.

Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, 2023

Penulis

Muhammad David Rachmanadipura



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN&amp;PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN..</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>15</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	15
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	18
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	18
1.2.2. Perumusan Masalah .....	18
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	19
1.3.1. Maksud Penelitian .....	19
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	19
1.4. Kegunaan Penelitian .....	19
1.4.1. Kegunaan Praktis .....	19
1.4.2. Kegunaan Akademis .....	19
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>20</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
2.2. Program Wiradesa .....	23
2.2.1. Pengertian Program Wiradesa .....	23
2.2.2. Tujuan Program Wiradesa .....	23
2.2.3. Landasan Hukum Program Wiradesa .....	24
2.2.3. Kegiatan Mahasiswa Program Wiradesa .....	25
2.3. Motivasi Kerja.....	25
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	25
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	25
2.3.3. Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.4. Badan Usaha Milik Desa (BUMDESA).....	26
2.4.1. Pengertian Badan Usaha Milik Desa (BUMDESA) .....	26
2.4.2. Tujuan Pengertian Badan Usaha Milik Desa (BUMDESA)....	27
2.4.3. Landasan Hukum Badan Usaha Milik Desa (BUMDESA).....	27
2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	27

2.5.1. Penelitian Sebelumnya .....	27
2.5.2. Kerangka Pemikiran .....	30
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	31
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	31
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	31
3.3.1 Jenis Data .....	31
3.3.2 Sumber Data .....	32
3.4. Operasional Variabel.....	32
3.5. Metode Penarikan Sampel .....	33
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	34
3.6.1. Data Primer .....	34
3.6.2. Data Skunder .....	35
3.7. Uji Keabsahan Data .....	35
3.7.1. Uji <i>Credibility</i> .....	35
3.7.2. Uji <i>Transferability</i> .....	38
3.7.3. Uji <i>Dependability</i> .....	39
3.7.4. Uji <i>Confirmability</i> .....	39
3.8. Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1. Gambaran Umum Program Wiradesa .....	44
4.1.1 Rekrutmen Peserta Wiradesa.....	44
4.1.1.1 Persyaratan Peserta Program Wiradesa.....	44
4.1.1.2 Pendaftaran .....	45
4.1.1.3 Seleksi .....	45
4.1.2 Metode Pelaksanaan Program .....	46
4.1.3 Luaran dan Indikator Keberhasilan Program .....	46
4.2 Gambaran Umum BUMDESA Makmur Anugerah Lestari.....	47
4.2.1. Lokasi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari .....	47
4.2.2. Struktur Organisasi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari .....	48
4.3. Profil Informan.....	49
4.4. Uji Keabsahan Data .....	50
4.4.1. Uji Kredibilitas.....	50
4.4.2. Uji <i>Transferability</i> .....	50
4.4.3. Uji <i>Dependability</i> .....	50
4.4.4. Uji <i>Confirmability</i> .....	51
4.5. Analisis Data Model Miles dan Huberman .....	51
4.5.1. Data <i>Collection</i> .....	51
4.5.2. Data <i>Reduction</i> .....	52
4.5.3. Data <i>Display</i> .....	52
4.6. Hasil Motivasi Kerja Karyawan Pada BUMDESA Makmur Anugerah Lestari Desa Sukamakmur .....	52

4.6.1. Indikator Motivasi Kerja .....	53
4.7. Hasil Faktor Internal dan Eksternal Pada BUMDESA Makmur Anugerah Lestari Desa Sukamakmur .....	72
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
5.1. Simpulan .....	75
5.2. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Data Pra-Survey Mengenai Motivasi Kerja .....	16
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	28
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel 3.2 Informan Penelitian di BUMDESA Makmur Anugerah Lestari .....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Informan .....	49
Tabel 4.2 Informan yang menjawab dengan serius.....	52
Tabel 4.3 Informan yang menjawab dengan tidak serius .....	52
Tabel 4.2 Hasil Wawancara Motivasi Kerja Karyawan BUMDESA .....	57

## DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	30
Gambar 3.1 Uji Kreadibilitas Data dalam penelitian menurut sugiono .....	36
Gambar 3.2 Komponen-Komponen Analisis Data.....	40
Gambar 4.1 Alir Mekanisme Program .....	45
Gambar 4.2 Peta Lokasi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari .....	47
Gambar 4.3 Struktur Organisasi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari .....	48
Gambar 4.4 Wawancara Karyawan dan Struktur Kepegawaian BUMDESA Makmur Anugerah Lestari .....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Pedoman Wawancara
Lampiran	2	Transkrip Wawancara

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Badan Usaha Milik Desa atau yang dikenal dengan (BUMDESA) merupakan lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah desa guna memperkuat perekonomian desa dan dibentuk berdasarkan kebutuhan serta potensi desa. Pada pembangunan nasional tidak lagi terpusat dari pemerintah pusat ke daerah, sebaliknya pemerintah desa sendiri saat ini mampu melaksanakan peran tersebut salah satunya dengan mengoptimalkan peran BUMDESA dalam perekonomian masyarakat desa. Peran BUMDESA sangatlah strategis, keberadaannya diharapkan menjadi penopang kemandirian ekonomi desa.

Pendirian BUMDESA dilandasi oleh Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 jo. Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa serta PP No. 72 Tahun 2005 tentang Desa. Dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa pada Pasal 87 ayat (1) disebutkan bahwa, “BUM Desa dibentuk oleh Pemerintah Desa untuk mendayagunakan segala potensi ekonomi, kelembangaan, perekonomian, serta potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa.” Dalam Peraturan Menteri dalam Negeri No. 39 Tahun 2010 tentang Badan Usaha Milik Desa pada pasal 1 angka 6, yang berbunyi “Badan Usaha Milik Desa, yang selanjutnya disebut BUMDESA, adalah usaha desa yang dibentuk/didirikan oleh pemerintah desa yang kepemilikan modal dan pengelolaannya dilakukan oleh pemerintah desa dan masyarakat”. Oleh karena itu, untuk mendukung program kerja tersebut, maka pemerintah mengalokasikan dana desa yang bersumber dari APBN dan alokasi dana desa yang bersumber dari APBD untuk setiap desa di seluruh Indonesia dimana salah satu prioritas pemanfaatan dana desa adalah untuk pendirian dan pengembangan BUMDESA.

BUMDESA yang mendapatkan modal usaha dari dana desa melalui kegiatan usaha yang dijalankannya diharapkan mendapatkan keuntungan untuk menjadi salah satu sumber bagi pendapatan desa sehingga desa dapat semakin mandiri dalam hal pendanaan pembangunan desa untuk dapat terus menciptakan lapangan pekerjaan dari berbagai potensi desa dan meningkatkan pelayanan yang baik bagi masyarakatnya. BUMDESA sendiri merupakan salah satu badan yang berkontribusi baik terhadap Pendapatan Asli Desa (PADes). Secara konseptual bagi pemerintah desa jika BUMDESA dapat dikelola dengan baik, maka PADes juga akan meningkat, dengan meningkatnya PADes, maka proses pembangunan dan kesejahteraan akan dapat meningkat. Namun untuk mewujudkan hal tersebut perlu diperhatikan mengenai pengelolaan BUMDESA secara baik dan profesional.

Penyelenggaran pembentukan BUMDESA begitu masif dilakukan dan diketahui bahwa pada tahun 2020 jumlah BUMDESA mencapai 416. Dimana

rinciannya 313 BUMDESA yang aktif dan 103 BUMDESA yang tidak aktif (open data jabar). Pembentukan BUMDESA di desa-desa terkesan sebagai formallitas karena belum terlihat peran aktifnya dalam mencapai tujuan dari pembentukan BUMDESA itu sendiri. Desa yang memiliki sumber daya alam dan sumber daya manusia yang beragam dan berkompeten sebenarnya akan lebih mudah dalam memberikan kontribusi kepada BUMDESA tersebut. Agar rakyat desa dapat mengembangkan potensi yang dimiliki, dapat menopang dan memperkuat ekonomi desa sehingga tidak ada yang diuntungkan dan dirugikan. Salah satunya yaitu BUMDESA Desa Sukamakmur yang berada di desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor. BUMDESA Desa Sukamakmur saat ini memiliki jasa pelayanan pembayaran listrik, pajak, percetakan dan pengisian ulang air mineral ke masyarakat Desa Sukamakmur.

Tabel 1.1 Hasil Data Pra Survey mengenai Motivasi Kerja BUMDESA Makmur Anugerah Lestari.

No	Pertanyaan/Pernyataan	YA	TIDAK	Responden
<b>KEBUTUHAN FISILOGI</b>				
1	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi standar penentuan pemerintah	0	6	6
2	Tujuan bekerja agar dapat hidup layak	6	0	6
<b>KEBUTUHAN RASA AMAN</b>				
3	Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan Kesehatan	0	6	6
4	Kondisi tempat kerja yang digunakan cukup aman dan nyaman	2	4	6
<b>KEBUTUHAN SOSIAL</b>				
5	Suasana kerja yang menyenangkan	4	2	6
6	Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja	2	4	6
<b>KEBUTUHAN PENGHARGAAN</b>				
7	Saya sangat antusias untuk memiliki prestasi tinggi	5	1	6
8	prestasi yang saya capai memberikan dorongan dan semangat tambahan bagi saya	5	1	6
<b>KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI</b>				
9	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan keryawan	4	2	6



10	Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif	4	2	6
----	--	---	---	---

Sumber : Hasil Pra-Survey Penelitian BUMDES 2022

Berdasarkan data hasil pra survey pada Tabel 1.1 bahwa penggajian karyawan BUMDESA Makmur Anugerah Lestari masih dibawah standar yang ditetapkan oleh pemerintah serta tidak adanya jaminan kesehatan dan keamanan yang disediakan oleh pihak BUMDESA Makmur Anugerah Lestari. Selain itu karyawan BUMDESA kurang memahami tentang standar kerja di BUMDESA Makmur Anugerah Lestari.

BUMDESA Makmur Anugerah Lestari berkomitmen untuk memberikan gaji tepat waktu kepada para karyawan. Gaji ini tidak hanya menjadi sumber kehidupan mereka, tetapi juga memberikan rasa stabilitas dan kepastian dalam kehidupan sehari-hari. Karyawan dapat mengandalkan gaji mereka untuk memenuhi kebutuhan pribadi, membayar tagihan, menyokong keluarga, dan merencanakan masa depan mereka. Selain itu, BUMDESA Makmur Anugerah Lestari juga menyadari pentingnya memberikan insentif atau bonus tambahan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian dan kinerja yang luar biasa. Insentif ini dapat berupa bonus kinerja, tunjangan kesehatan atau program-program lain yang memberikan nilai tambah bagi karyawan. Karyawan di BUMDESA sering kali memiliki rasa memiliki dan kebanggaan terhadap desa mereka. Hal ini dapat menjadi faktor motivasi yang kuat karena mereka merasa terlibat dalam pengembangan dan kemajuan desa mereka melalui pekerjaan mereka di BUMDESA.

Kehadiran BUMDESA di desa menciptakan kesempatan bagi masyarakat lokal untuk terlibat dalam kegiatan ekonomi dan pengambilan keputusan. Karyawan BUMDESA sering kali merasakan dukungan dan partisipasi aktif dari masyarakat, yang dapat menjadi sumber motivasi tambahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan menjaga disiplin.

Bumdes atau Badan Usaha Milik Desa adalah lembaga yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa melalui pengembangan usaha ekonomi yang berbasis pada potensi desa. Dalam menjalankan usahanya, Bumdes membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, terdapat beberapa masalah yang terkait dengan analisis motivasi kerja, seperti rendahnya motivasi Karyawan akibat kurangnya dukungan dan penghargaan dari organisasi, rendahnya motivasi karyawan akibat rendahnya kepuasan kerja, dan rendahnya motivasi kerja Karyawan BUMDESA Desa Sukamakmur. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis motivasi kerja pada Bumdes untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja tersebut agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

BUMDESA sering kali memiliki keterbatasan dalam memberikan insentif finansial kepada karyawan mereka. Hal ini dapat mengurangi motivasi kerja, karena

karyawan mungkin merasa kurang dihargai dan tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kurangnya komunikasi yang baik antara direktur dan karyawan di BUMDESA dapat mengganggu motivasi kerja. Jika karyawan tidak merasa terlibat dalam pengambilan keputusan atau tidak mendapatkan umpan balik yang memadai, mereka mungkin kehilangan motivasi untuk menjaga disiplin kerja.

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Selain itu Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS DESKRIPTIF MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BUMDESA MAKMUR ANUGERAH LESTARI DESA SUKAMAKMUR KECAMATAN CIOMAS KABUPATEN BOGOR”**.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan yang timbul adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya dukungan dan penghargaan di BUMDESA sehingga menghambat motivasi kerja.
2. Kurangnya kepuasan kerja di BUMDESA sehingga menghambat motivasi kerja.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi masalah yang telah di paparkan di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis terhadap faktor-faktor internal yang dapat mendorong motivasi karyawan pada BUMDESA?
2. Bagaimana analisis terhadap faktor-faktor eksternal yang dapat mendorong motivasi karyawan pada BUMDESA?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan motivasi kerja karyawan pada BUMDESA Makmur Anugerah Lestari di Desa Sukamakmur, Kecamatan Ciomas, Kabupaten Bogor.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis terhadap mitra seperti yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari program ini adalah:

1. Untuk menjelaskan faktor-faktor internal yang dapat mendorong motivasi karyawan pada BUMDESA.
2. Untuk menjelaskan faktor-faktor eksternal yang dapat mendorong motivasi karyawan pada BUMDESA.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

1. Hasil penelitian ini akan memberikan manfaat praktis bagi BUMDESA karna hasil informasi tentang tingkat motivasi kerja karyawan pada pihak BUMDESA.
2. Penelitian ini akan memberikan manfaat praktis bagi manajemen SDM di organisasi sejenis. Mereka dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai acuan untuk merancang program motivasi kerja.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Bagi penulis diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta wawasan dan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, khususnya mengenai Analisis motivasi kerja karyawan pada BUMDESA makmur anugerah lestari.
2. Menambah refrensi dalam penelitian sumber daya manusia sebagai bahan diskusi ilmiah bagi pembahasan teori-teori yang telah ada

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selain itu menurut Yusuf dan Maliki (2020), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses dalam organisasi dan dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan yang terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia dalam dinamika interaksi antara organisasi dengan pekerja dalam kepentingan yang berbeda-beda.

Ada pun menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dan menurut Badriyah (2015) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahaan dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pendayagunaan sumber daya manusia.

##### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2021) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Selain itu menurut Flippo (Dalam Yunarsih dan Suwanto, 2008), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Pengadaan (*Procurement*)
2. Pengembangan (*Procurement*)
3. Kompensasi (*Compensation*)
4. Integrasi (*Integration*)
5. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Sedangkan menurut Priyono dalam Yusuf dan Maliki (2020) fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Perencanaan untuk kebutuhan sumber daya manusia
2. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi
3. Penilaian kinerja
4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
5. Pencapaian efektivitas hubungan kerja

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu meliputi perencanaan, pengembangan, penilaian, evaluasi kinerja, kompensasi, serta perbaikan kualitas tenaga kerja.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial  
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional  
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional  
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Sementara itu, menurut H. Suparyadi (2015) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Berdasarkan pengertian dan pendapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu agar efektifitas organisasi dapat tercapai dengan mengenali sumber daya manusia yang dimiliki serta meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi. Dalam penelitian ini tujuan dari sumber daya manusia yaitu terkait dengan tujuan dilaksanakannya program Wiradesa mengenai efektifitas serta kontribusi sumber daya manusia yang dimiliki.

## **2.2 Program Wiradesa**

### **2.2.1 Pengertian Program Wiradesa**

Program Wirausaha Desa (Wira Desa) adalah program-program kewirausahaan yang dijalankan oleh sekelompok anggota masyarakat secara bersama sama dengan proses pendampingan untuk penumbuhan dan pengembangan wirausaha baru dan lama yang - berbasis potensi lokal dan berkonsep global. Program Wira Desa dirancang, dilaksanakan, dimonitor dan dievaluasi oleh sekelompok mahasiswa melalui Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) dan atau Lembaga Eksekutif Mahasiswa. Program Wira Desa merupakan upaya konkrit pelaksanaan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) melalui kegiatan proyek desa.

### **2.2.2 Tujuan Program Wiradesa**

Program Wira Desa bertujuan untuk memvalidasi dan mengkonstruksi kompetensi mahasiswa melalui metode Project Based Learning (PBL) dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan kewirausahaan menuju Desa Wirausaha. Secara khusus program bertujuan untuk:

1. Memperoleh peta sumberdaya produktif berbasis SDM dan SDA desa
2. Memperoleh database potensi wirausaha desa
3. Menerapkan konsep pertumbuhan dan perkembangan kewirausahaan desa yang dibangun dengan kolaborasi antara masyarakat, lingkungan desa, perguruan tinggi dan stake holder lain secara berkelanjutan
4. Menumbuhkan wirausahawan baru/startup desa dan mengembangkan usaha potensial desa
5. Menjadi sarana rekomendasi MB-KM kepada perguruan tinggi dalam bentuk kegiatan program Wira Desa yang dapat dikonversi sebagai mata kuliah.

### 2.2.3 Landasan Hukum Program Wiradesa

Landasan hukum program Wiradesa antara lain sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (3);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Undang-Undang 6 tahun 2014 tentang Desa;
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
5. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil;
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
7. Keputusan Presiden Nomor 56 Tahun 2002 tentang Restrukturisasi Kredit Usaha Kecil dan Menengah;
8. Keputusan Presiden Nomor 127 Tahun 2001 tentang Bidang / Jenis Usaha yang Dicadangkan untuk Usaha Kecil dan Bidang / Jenis Usaha yang Terbuka untuk Usaha Menengah atau Besar dengan Syarat Kemitraan;
9. Instruksi Presiden Nomor 10 Tahun 1999 tentang Pemberdayaan Usaha Menengah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa;
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2011 tentang Pengembangan Kewirausahaan dan Kepeloporan Pemuda, Serta Penyediaan Prasarana dan Sarana Kepemudaan;
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi, Personalia, dan Mekanisme Kerja Lembaga Permodalan Kewirausahaan Pemuda.
14. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 1997 tentang Kemitraan;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1998 tentang Pembinaan dan Pengembangan Usaha Kecil;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa;
17. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 74 Tahun 2021 tentang Pengakuan Satuan Kredit Semester Pembelajaran Program Kampus Merdeka.



## **2.2.4 Kegiatan Mahasiswa Program Wiradesa**

Selama pengabdian, mahasiswa harus melaksanakan kegiatan program yang telah ditentukan oleh DIKTI sebagai berikut:

1. Pembentukan unit usaha baru
2. Pelatihan dan pendampingan kemampuan manajerial pengurus BUMDESA
3. Pengurusan Legalitas Usaha
4. Membuat indikator keberhasilan program
5. Publikasi kegiatan
6. Monitoring dan evaluasi
7. Laporan akhir
8. Pemutakhiran data perkembangan usaha

## **2.3 Motivasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Fahmi (2016), “motivasi merupakan fungsi dari pertumbuhan karena mendapatkan reward intrinsik untuk kerja yang menarik dan menantang”.

Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2007), “motivasi merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Selain itu menurut Triatna (2016), “motivasi yaitu dorongan yang muncul dari diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”.

Adapun menurut Samsudin (2015), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”.

Dan Menurut Sunyoto (2015), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi karyawan dipengaruhi berbagai faktor-faktor. Edison (2016) menyebut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor Motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya Intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong faktor motivational adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.
2. Faktor Pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong faktor pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

### **2.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Abraham Maslow yang dikutip dalam Sutrisno (2017), Indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)**  
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu. Selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
2. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**  
Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.
3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**  
Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.
4. **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)**  
Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)**  
Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang

## **2.4 Badan Usaha Milik Desa (BUMDESA)**

### **2.4.1 Pengertian Badan Usaha Milik Desa (BUMDESA)**

Badan Usaha Milik Desa atau yang dikenal dengan (BUMDESA) merupakan lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah desa guna memperkuat perekonomian desa dan dibentuk berdasarkan kebutuhan serta potensi desa. Pada pembangunan nasional tidak lagi terpusat dari pemerintah pusat ke daerah, sebaliknya pemerintah desa sendiri saat ini mampu melaksanakan peran tersebut salah satunya dengan mengoptimalkan peran BUMDESA dalam perekonomian masyarakat desa. Peran BUMDESA sangatlah strategis, keberadaannya diharapkan menjadi penopang kemandirian ekonomi desa.

#### **2.4.2 Tujuan Badan Usaha Milik Desa (BUMDESA)**

Sebagaimana tercantum dalam Permendesa PDT dan Transmigrasi no. 4/2015, pendirian BUMDESA bertujuan untuk :

1. Meningkatkan perekonomian Desa.
2. Mengoptimalkan aset Desa agar bermanfaat untuk kesejahteraan Desa.
3. Meningkatkan usaha masyarakat dalam pengelolaan potensi ekonomi Desa.
4. Mengembangkan rencana kerja sama usaha antar Desa dan/ dengan pihak ketiga.
5. Menciptakan peluang dan jaringan pasar yang mendukung kebutuhan layanan umum warga.
6. Membuka lapangan kerja.
7. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui perbaikan pelayanan umum, pertumbuhan dan pemerataan ekonomi Desa.
8. Meningkatkan pendapatan masyarakat Desa dan pendapatan asli Desa.

#### **2.4.3 Landasan Hukum Badan Usaha Milik Desa (BUMDESA)**

Landasan hukum BUMDESA sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa.
2. Peraturan Pemerintah No. 43 tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang nomor 6 tahun 2014 tentang Desa.
3. Peraturan Pemerintah No. 47 tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang nomor 6 tahun 2014 tentang Desa.
4. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi 4 tahun 2015 tentang Pendirian, Pengurusan dan Pengelolaan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa.

### **2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran**

#### **2.5.1 Penelitian Sebelumnya**

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sindi Larasatidan Alini Gilang (2014), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	X: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	X - Daya Pendorong – Kemauan - Kerelaan - Membentuk keahlian - Tanggung jawab - Kewajiban Y - Kualitas kerja - Ketetapan waktu - Inisiatif - Kemampuan Komunikasi	Deskriptif kualitatif	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (analisis data)
2	Ivilia Theodora (2015), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.	X: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	X - Daya Pendorong 2 Kemauan 3 Kerelaan - Membentuk keahlian • Tanggung jawab - Kewajiban Y - Kualitas kerja • Ketetapan waktu • Inisiatif • Kemampuan Komunikasi	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Etika Roswani (2018), Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL Makassar	X: Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	X - Daya Pendorong - Kemauan - Kerelaan - Membentuk keahlian - Tanggung jawab - Kewajiban Y - Kualitas kerja - Ketetapan waktu - Inisiatif Kemampuan Komunikasi	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya. dan kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia witel Makassar dapat dikatakan baik yang dapat dilihat dari terciptanya suatu kepuasan

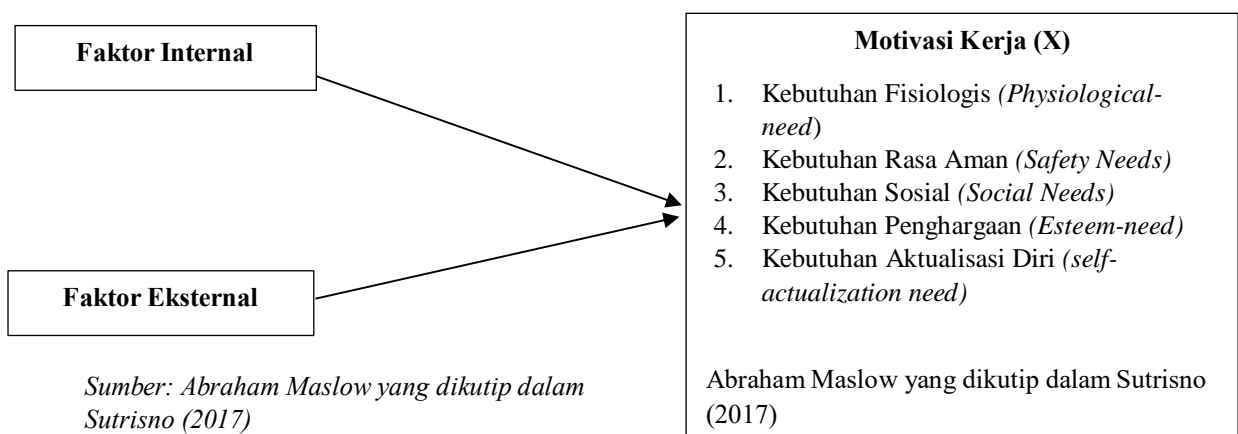
					kerja bagi karyawan serta
4	Zeni Rofia Wardani (2019), Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo	X: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	<p>X - DayaPendorong</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemauan</li> <li>- Kerelaan</li> </ul> <p>Membentuk keahlian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tanggung jawab</li> <li>- Kewajiban</li> </ul> <p>Y</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketetapan waktu</li> <li>- Inisiatif</li> <li>- Kemampuan</li> </ul> </li> <li>- Komunikasi</li> </ul>	Kualitatif	Berdasarkan hasil dengan pendekatan kualitatif, faktor- faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang keinginan untuk dapat memiliki dan pemimpin yang adil dan bijaksana. Faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno

					tentang kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan supervisi yang baik.
5	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Gatra Mapan Ngijo Karang Ploso (Ida,dkk, 2017)	Variabel Independen :Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen :Kinerja Karyawan (Y)	X1 - Hubungan Sosial - Penghargaan - Kebutuhan Hidup - Keberhasilan dalam bekerja X2 • Keadilan • Sanksi - Ketegasan - Balas jasa - Tujuan dan kemampuan • Teladan pimpinan Y – Kualitas kerja • Ketetapan waktu - Inisiatif - Kemampuan	Kualitatif	Motivasi tidak Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Adanya lima penelitian terdahulu diatas mengenai BUMDESA dengan menggunakan model Deskriptif Kualitatif telah banyak dilakukan baik di Indonesia maupun di luar Indonesia, tetapi penelitian mengenai motivasi kerja BUMDES belum pernah dilakukan. Maka dari itu penulis memilih untuk melakukan penelitian motivasi kerja karyawan pada BUMDES.

### 2.5.2 Kerangka Pemikiran

Berikut ini ialah kerangka berfikir teoritis yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan dari telaah pustaka. Kerangka berfikir teoritis yang diajukan meliputi variabel motivasi (X) yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode penelitian kualitatif berupa studi kasus. Penelitian deskriptif disini adalah data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar sehingga tidak menekankan pada angka. Teknik penelitian menggunakan teknik status generalisasi.

Metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2018) merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah. Metode kualitatif ini dipilih karena dengan menggunakan metode kualitatif penulis dapat mengeksplorasi secara mendalam tentang sebuah fenomena dan data yang digunakan diperoleh dari beberapa informan.

Sedangkan pendekatan penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2020) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Karyawan BUMDESA Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor.

Unit analisis dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis mengenai individu atau orang dalam suatu kelompok atau organisasi yaitu sumber data yang diperoleh dari setiap individu. Dimana individu disini merupakan Direktur, Sekertaris, Bendahara, Ketua Unit PPOB, Ketua Unit RO, Ketua Unit PAMDES.

Dalam penelitian ini lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu BUMDESA Desa Sukamakmur yang beralamat di Jl. Raya Suka Makmur no. 20 Sukamakmur, Kecamatan Ciomas, Kabupaten Bogor. Provinsi Jawa Barat.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data**

Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Sedangkan data kualitatif, menurut Sugiyono (2015) data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif merupakan deskripsi

komentar observer terhadap kegiatan guru dan siswa pada saat proses pembelajaran berlangsung dan komentar pengamat terhadap rencana pelaksanaan pembelajaran yang dilihat oleh guru atau peneliti.

Jenis data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini adalah data Kualitatif. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi dari observasi, wawancara, dokumentasi.

### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

- **Data Primer**

Menurut Sugiyono (2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

- **Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.

Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara, dimana peneliti akan mengumpulkan informan untuk merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik itu pertanyaan tertulis maupun lisan. Sumber data adalah subjek utama dalam proses penelitian masalah diatas. Adapun sumber data dari penelitian ini yaitu. Pertama Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan BUMDES Desa Sukamakmur. Kemudian sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, literatur, artikel yang memiliki relevansi terhadap objek penelitian ini. Data sekunder ini digunakan untuk mendapatkan landasan teori penelitian dan memperkuat data primer yang telah diperoleh melalui observasi dan wawancara dilapangan.

### **3.4 Operasionalisasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel utama yang akan diteliti yaitu Motivasi Kerja. Variabel dapat diukur menggunakan skala yang digunakan, dengan menggunakan kuisioner yang berisi pertanyaan yang telah dijabarkan melalui indikator



dari variabel, untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian, berikut tabel operasional variabel:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan akan perlindungan fisik
	2. Kebutuhan Rasa Aman	Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman atau Bahaya
	3. Kebutuhan Sosial	Kebutuhan untuk diterima saat berinteraksi
	4. Kebutuhan Penghargaan	Kebutuhan untuk meningkatkan prestasi
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

#### 3 Sampel

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu sebanyak 6 (orang) yaitu terdiri dari Direktur, Sekertaris, Bendahara, Ketua Unit PPOB, Ketua Unit RO dan Ketua Unit PAMDES.

#### 4 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada BUMDESA Makmur Anugerah Lestari yaitu sebanyak 6 (orang) yaitu terdiri dari Direktur, Sekertaris, Bendahara, Ketua Unit PPOB, Ketua Unit RO dan Ketua Unit PAMDES.

Berdasarkan jumlah dari objek penelitian, jumlah dari informan hanya 6 maka penelitian ini tidak menentukan sampel.

Tabel 3.2 Informan Penelitian di BUMDESA Makmur Anugerah Lestari

No	Sasaran	Jumlah	Status
1	Direktur	1	Informan Utama
2	Sekertaris	1	Informan Utama
3	Bendahara	1	Informan Utama
4	Ketua Unit PPOB ( <i>Payment Point Online Bangking</i> )	1	Informan Utama

5	Ketua Unit RO	1	Informan Utama
6	Ketua Unit PAMDES	1	Informan Utama
	Jumlah	6	Informan Utama

Berdasarkan tabel 3.2 diatas dapat dilihat bahwa informan di BUMDESA Desa Sukamakmur dalam penelitian ini yaitu 1 orang Direktur, 1 orang sekretaris, 1 orang bendahara, 1 orang ketua unit RO, 1 orang ketua unit PPOB, 1 orang ketua unit PAMDES. Jumlah informan secara keseluruhan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 6 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dokumentasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi.

#### 3.6.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui metode pengumpulan data sebagai berikut:

##### 1. Observasi

Dalam observasi ini, penulis melakukan observasi partisipatif dan partisipasi lengkap. Menurut Sugiyono (2018) observasi partisipasi lengkap yaitu dalam melakukan pengumpulan data peneliti sudah terlibat sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan sumber data. Hal ini merupakan keterlibatan peneliti yang tertinggi terhadap aktivitas yang diteliti.

Observasi dilakukan meliputi pengamatan terhadap kejadian-kejadian perilaku, objek-objek yang dilihat dan hal-hal lain yang terjadi dalam pengaruh motivasi kerja karyawan BUMDESA Desa Sukamakmur.

##### 2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2021) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada informan baik secara terstruktur.

Terkait dengan pengaruh motivasi kerja BUMDESA, kegiatan wawancara ini dilakukan adanya permasalahan yang terjadi dalam penelitian terhadap narasumber yang dianggap memiliki pengetahuan yang memadai tentang motivasi kerja karyawan. Adapun pihak-pihak

yang akan menjadi target wawancara ini adalah sekretaris, bendahara, ketua unit RO, ketua unit PPOB, ketua unit PAMDES, dan anggota PAMDES. Wawancara dilakukan dengan mengacu pada pedoman wawancara yang dibuat.

### 3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Pada penelitian ini metode pengumpulan data dengan dokumentasi digunakan dalam bentuk dokumen, arsip-arsip, laporan, dan catatan-catatan yang berhubungan dengan fokus permasalahan.

Dokumen-dokumen tersebut berbentuk catatan laporan harian yang dimiliki penulis selama berjalannya program, catatan hasil observasi, rekaman wawancara, catatan hasil wawancara, dan gambar-gambar yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian.

#### 3.6.2 Data Skunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai bahan lembaga dan teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang teliti seperti buku, jurnal, maupun artikel dari internet yang dapat mendukung dan melengkapi penelitian ini serta data yang diberikan BUMDESA Makmur Anugerah Lestari.

### 3.7 Uji Intrument Penelitian

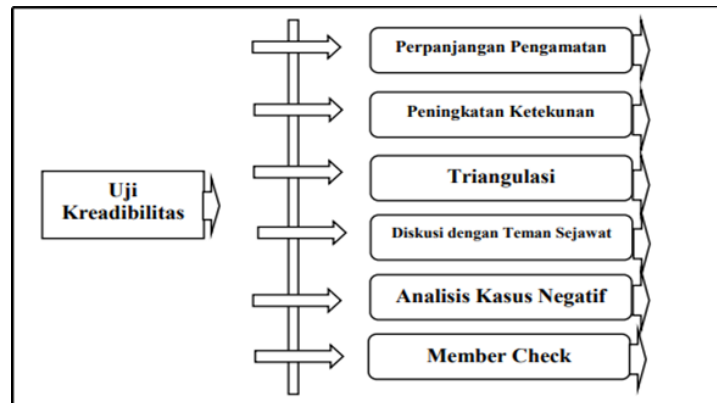
Dalam proses pengembangan instrumen pada penelitian ini adalah dengan menggunakan pengujian validitas data, pengujian ini diperlukan mengingat bahwa penelitian kualitatif sering sekali diragukan keabsahan datanya (validitas data), oleh karena itu dibutuhkan cara untuk dapat memenuhi kriteria kredibilitas data tersebut. Menurut Sugiyono (2012) menegaskan bahwa: “Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *defendability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas)”. Dari pernyataan tersebut menegaskan bahwa uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif terdiri dari empat tahapan, dimana setiap tahapan tersebut memiliki fungsinya masing-masing dalam menentukan keabsahan data yang diperoleh.

Selanjutnya oleh Sugiyono (2012) menjelaskan mengenai uji keabsahan tersebut sebagaimana berikut:

#### 3.7.1 Uji *Credibility* (validitas Internal)

Dalam pengujian *kredibilitas* data terdapat bermacam-macam cara pengujian. Menurut Sugiyono (2012) menegaskan sebagaimana berikut: “Uji *kredibilitas* data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi dalam penelitian ini yaitu triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

Triangulasi teknik dalam penelitian ini dicapai dengan cara membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check.”



Sumber: Sugiono, 2012

Gambar 3.1 Uji Kredibilitas Data dalam Penelitian Kualitatif menurut Sugiyono

### 1. Perpanjang Pengamatan

Dalam perpanjangan pengamatan yaitu untuk menguji *kredibilitas* data penelitian, yang difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh. Apakah data yang diperoleh itu setelah dicek kembali kelapangan benar atau tidak. Bila data yang diperoleh selama ini setelah dicek kembali kepada sumber data asli atau sumber lain ternyata tidak benar, maka peneliti harus melakukan pengamatan lagi yang lebih luas dan mendalam.

Perpanjangan pengamatan ini dilakukan, akan sangat tergantung pada kedalaman, keluasan dan kepastian data. Dengan memperpanjang masa observasi berarti hubungan peneliti dengan nara sumber akan semakin terbentuk. Menurut Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa:

“Dengan memperpanjang masa observasi maka hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk rapport, semakin akrab, (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tiak ada informasi yang disembunyikan lagi. Bila telah terbentuk raport, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian, dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu prilaku yang dipelajari”.

Dengan diadakannya perpanjangan pengamatan, hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin dekat, ketika hal ini sudah terjadi, maka narasumber akan semakin terbuka kepada peneliti dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

Setelah adanya keterbukaan dari nara sumber, peneliti bisa mengecek kembali apakah data yang sudah didapatkan tetap sama atau ada bedanya, ketika terjadi

perbedaan maka peneliti melakukan pengamatan lagi yang lebih luas dan mendalam sehingga diperoleh data yang pasti kebenarannya.

Dengan demikian, perpanjangan waktu penelitian untuk menguji keabsahan suatu data sangat diperlukan dilapangan. Perpanjangan waktu pengamatan dalam penelitian akan berdampak positif terhadap peneliti, karena akan menimbulkan kedekatan antara peneliti dengan narasumber. Kedekatan yang tercipta dapat menghasilkan data yang lebih valid atau kredibel. Bila semua data telah dicek kebenarannya, maka waktu perpanjangan dapat diakhiri.

## **2. Peningkatan Ketekunan**

Menurut Sugiyono meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Hal ini sangat diperlukan dalam penelitian kualitatif karena dengan meningkatkan ketekunan berarti peneliti akan mengecek kembali hasil penelitiannya apakah benar atau ada yang salah, ketika mengecek kembali ternyata ada kesalahan, maka peneliti bisa memperbaiki data tersebut sehingga peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati.

Peneliti melakukan pengamatan secara cermat dan mendalam untuk mendapatkan kepastian data, oleh karena itu peneliti pun membaca berbagai referensi dari berbagai sumber dan hasil penelitian yang berkaitan dengan temuan peneliti.

Dengan demikian, pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dapat menghasilkan kepastian data dan keakuratan data secara sistematis tentang apa yang diamati. Proses pengamatan memerlukan berbagai sumber penunjang untuk dapat menunjang keberhasilan penelitian seperti, membaca berbagai referensi dari sumber yang berkaitan dengan temuan peneliti.

## **3. Triangulasi**

Dalam menggunakan metode triangulasi ini adalah untuk memeriksa kevalidan temuan yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data ini dengan tujuan untuk keperluan pengecekan atau membandingkan data yang ada di lapangan. Lexy J. Meleong (2006)

Menurut Sugiyono (2018) dalam metode pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai metode pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai metode pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

- Triangulasi metode, *cross check* dengan menggunakan metode pengumpulan data yang lain atau berbeda.
- Triangulasi sumber, *cross check* terhadap para informan dan dokumen yang di temukan.
- Triangulasi teori, penggunaan beberapa perspektif teori untuk menjelaskan fenomena yang diteliti.

Dengan menggunakan beberapa triangulasi diatas, peneliti dapat membandingkan atau mengecek balik derajat kepercayaan suatu informan yang

diperoleh. Dalam konteks penelitian ini sumber data terutama wawancara tidak mencukupkan satu saja, tetapi dengan beberapa orang yang di ambil secara purposive agar data yang di peroleh benar-benar sesuai dengan realitas yang ada.

#### **4. Analisis Kasus Negatif**

Dalam hal ini peneliti mencari data yang berbeda dengan data yang sudah ditemukan sampai data tersebut sudah tidak lagi bertentangan dengan temuan. Apabila data tersebut sudah sesuai dengan data yang ditemukan, dengan kata lain data tersebut sudah dapat dipercaya kebenarannya.

Menurut Sugiyono, (2012) menjelaskan bahwa: “Kasus negatif adalah kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu”.

Selanjutnya Sugiyono (2012) menegaskan sebagaimana berikut: Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan data yang ditemukan, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya. Tetapi bila peneliti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan, maka peneliti mungkin akan merubah temuannya.

Dilihat dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam tahap ini, peneliti akan benar-benar mencari data dari berbagai sumber yang bersangkutan dengan penelitian sampai data yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut menyatakan hal yang sama.

#### **5. Menggunakan Bahan Referensi**

Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa: “...yang dimaksud dengan bahan referensi di sini adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti”. Yang dimaksud dari pernyataan di atas adalah adanya bukti bahwa peneliti telah melakukan penelitian, sebagai contoh rekaman wawancara, catatan hasil wawancara, foto-foto yang dapat membantu dalam melaksanakan penelitian kualitatif sehingga data tersebut dapat dipercaya kebenarannya.

##### **3.1.1 Uji *Transferability* (Validitas Eksternal)**

Dalam hal ini peneliti menyusun laporan dengan uraian yang terperinci, jelas dan sistematis agar dapat dimengerti oleh orang lain dalam melakukan penelitian kualitatif, semua itu dilakukan agar dapat menghasilkan temuan yang dapat dimengerti oleh pembaca atas hasil dari penelitian kualitatif.

Dalam hal ini Sugiyono, 2012, menjelaskan bahwa: *Transferability* merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil. Nilai transfer berkenaan dengan kenyataan, hingga mana hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai transfer yang digunakan harus berkenaan dengan pertanyaan yang diajukan, guna mencapai hasil penelitian yang dapat diterapkan dalam situasi

lain, agar orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatifnya, sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti harus membuat laporannya secara terperinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya .

### **3.1.2 Uji *Dependability* (Realiabilitas)**

Dalam hal ini selama peneliti melakukan penelitian, peneliti dibimbing dan diarahkan oleh pembimbing untuk menguji *reliabilitas* dalam memasukan seluruh proses penelitian yang bertujuan agar penulis mendapatkan hasil penelitian di lapangan dan dapat mempertanggungjawabkan keseluruhan data penelitian di lapangan. Mulai dari penentuan masalah, menentukan sumber data, terjun ke lapangan, melakukan analisis data, melakukan keabsahan data, hingga sampai pembuatan kesimpulan dan saran. Menurut Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa: Dalam penelitian kualitatif, *dependability* disebut juga *reliabilitas*. Suatu penelitian yang *reliable* adalah apabila orang lain dapat mengulangi/merefleksi proses penelitian tersebut. Dalam penelitian kualitatif, uji *dependability* dilakukan dengan mengaudit terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi peneliti tidak melakukan proses penelitian ke lapangan, tetapi bisa memberikan data. Penelitian seperti ini perlu diuji *dependability*. Dari penjelasan di atas dapat diketahui, dalam melakukan penelitian kualitatif memerlukan data dari lapangan agar dapat di audit kedalam proses penelitian agar mendapatkan hasil penelitian di lapangan dan dapat mempertanggungjawabkan keseluruhan data penelitian di lapangan.

### **3.1.3 Uji *Confirmability* (Obyektivitas)**

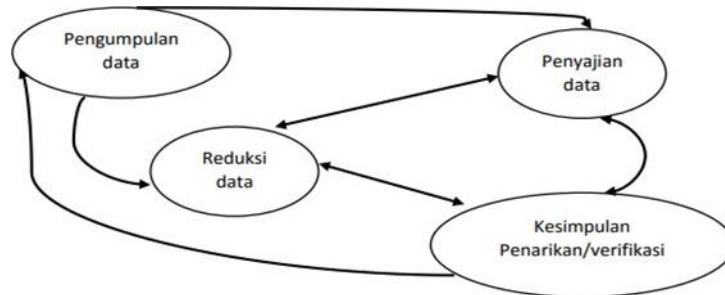
Dalam hal ini, peneliti menguji hasil penelitian tersebut secara berkaitan mulai dari proses penelitian sampai dengan mendapatkan hasil dari penelitian di lapangan. Karena pada dasarnya ketika suatu penelitian ada data tetapi tidak ada proses, maka penelitian tersebut diragukan konfirmabilitinya. Konfirmabiliti berarti peneliti menguji hasil penelitian yang berkaitan dengan proses dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa: Pengujian *confirmability* dalam penelitian kuantitatif disebut juga dengan uji *obyektivitas* penelitian. Penelitian dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Dalam penelitian kualitatif, uji *confirmability* mirip dengan uji *dependability*, sehingga pengujian dapat dilakukan secara bersamaan. *Confirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.

Dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan penelitian kualitatif memerlukan pengujian dalam proses penelitian, hal tersebut dilakukan guna menghasilkan penelitian yang dapat diterima oleh khalayak banyak. Dengan demikian penelitian ini menggunakan pengujian *depenability* yaitu dengan cara melakukan auditing terhadap keseluruhan proses penelitian, caranya dilakukan oleh auditor yang *independent*, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.

## 3.2 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif banyak memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian tersebut, karena itu semua dapat memberikan gambaran lebih dalam proses penelitian. Data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif ini dapat dikumpulkan dan dikerucutkan sesuai dengan kebutuhan untuk lebih lanjut dideskripsikan dalam bentuk laporan.



Sumber: Huberman dan Miles (dalam Idrus, M. 2009)

Gambar 3.2 Komponen- Komponen Analisis Data

Dengan demikian analisis data dilaksanakan dalam suatu proses penelitian dalam sistem analisis data. Dalam proses pelaksanaannya analisis data dilakukan secara berkesinambungan dan harus secara intensif agar mendapatkan hasil dalam penelitian.

Menurut Huberman dan Miles (dalam idrus, 2009), analisis data kualitatif dibagi dalam tiga cara, yaitu:

### A. Reduksi Data

Dalam hal ini reduksi data merupakan proses pemilihan data dalam penelitian dengan memilih hal-hal yang pokok yang dibutuhkan dalam proses penelitian. Reduksi data berlangsung secara terus-menerus sejalan dengan proses penelitian berlangsung dengan tidak menunggu data terkumpul banyak, pada penelitian kualitatif reduksi data dapat dilakukan selama proses penelitian berlangsung.

Pada tahap reduksi data hal ini merupakan bagian dari kegiatan analisis dari peneliti dalam memilih data mana yang akan dipakai atau dibuang. Dengan kata lain selama melakukan penelitian peneliti akan mendapatkan banyak catatan dilapangan. Catatan tersebut bukan semata-mata data yang akan ditampilkan dengan cara memilih data yang akan dijadikan rancangan dalam proses penelitian.

Hal serupa diungkapkan oleh Nasution (2001) yang menyatakan: Reduksi data adalah proses analisis data yang dilakukan untuk mencari, menggolongkan, mengarahkan hasil-hasil penelitian dengan memfokuskan pada hal-hal yang dianggap penting oleh peneliti. Dengan kata lain reduksi data bertujuan untuk mempermudah pemahaman terhadap data yang telah terkumpul dari hasil Angket dengan cara merangkum, mengklasifikasikan sesuai dengan masalah dan aspek-aspek permasalahan yang diteliti.



Dilihat dari pengertian diatas penelitian kualitatif yang dilakukan peneliti akan menghasilkan data yang banyak, kompleks, dan rumit, oleh karena itu, dengan reduksi data peneliti akan mencari, menggolongkan, dan mengarahkan hasil penelitian pada hal-hal yang dianggap penting oleh peneliti untuk kemudian data dimasukkan ke dalam laporan penelitian. Karena hal itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik reduksi data.

## **B. Display Data**

Dalam teknik ini setelah data dalam penelitian selesai di reduksi tahap selanjutnya ialah penyajian data atau yang disebut *Display Data* dalam bentuk uraian singkat, bagan, atau hubungan antar kategori dalam hal pemisahan data. Huberman dan miles (dalam Idrus, 2009) memaknai penyajian data sebagai “Sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan”.

Dalam proses penyajian data dan *reduksi* data merupakan kegiatan yang terkait dalam penelitian yang berlangsung, selama proses penelitian belum berakhir dan sebelum laporan hasil penelitian selesai bila belum yakin terhadap hal yang diteliti telah dipaparkan atau disajikan maka, *display* data tetap berlanjut.

Dengan demikian *display* data dapat disimpulkan bahwa dengan *mendisplay* data, akan memudahkan kita untuk memahami apa yang terjadi di lapangan, merencanakan apa yang akan di kerjakan selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami dari data-data yang diperoleh di lapangan . oleh karena itu agar peneliti tidak terjebak dalam tumbukan data dari lapangan yang banyak, peneliti melakukan *display* data atau penyaji data yang dilakukan lebih banyak dituangkan dalam bentuk uraian singkat.

*Display* data pada penelitan ini, dipergunakan untuk menyusun informasi analisis motivasi kerja karyawan pada BUMDESA Makmur Anugerah Lestari untuk menghasilkan suatu gambaran dan hasil penelitian secara terperinci.

## **C. Verifikasi dan Penarikan Simpulan**

Pada tahap ini merupakan tahapan akhir dalam proses pengumpulan data yaitu, penarikan kesimpulan yang mana kesimpulan ini merupakan kesimpulan awal yang sifatnya masih sementara, dan dapat berubah apabila ditemukan bukti-bukti lain yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Hal serupa diungkapkan oleh Idrus (2009) yang menyatakan bahwa: Penarikan kesimpulan dapat saja berlangsung saat proses pengumpulan data berlangsung, baru kemudian dilakukan reduksi dan penyajian data. Hanya saja ini perlu disadari bahwa kesimpulan yang dibuat itu bukan sebagai kesimpulan final. Hal ini karena setelah proses penyimpulan tersebut, peneliti dapat saja melakukan verifikasi hasil temuan ini di lapangan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwa dalam analisis data dapat dilakukan dengan cara memilih-milih data yang akan digunakan untuk nanti disajikan

dalam bentuk laporan penelitian secara terperinci dan menyeluruh dengan pola hubungannya agar data yang dihasilkan dari penelitian mudah dimengerti baik oleh peneliti maupun orang lain.

Selanjutnya Meleong (2010) menjelaskan “Penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan setelah dua tahap sebelumnya benar-benar sudah dilakukan dengan baik dengan bentuk pernyataan singkat serta mudah dipahami”. Selanjutnya data dianalisis dan diperiksa keabsahannya melalui beberapa teknik yaitu:

- Data yang diperoleh disesuaikan dengan data pendukung lainnya untuk mengungkap permasalahan secara tepat.
- Data yang terkumpul setelah dideskripsikan kemudian didiskusikan, dikritik ataupun dibandingkan dengan pendapat orang lain.
- Data yang diperoleh kemudian difokuskan pada substantif fokus penelitian.

Sebagaimana pernyataan Moleong tersebut dengan jelas menggambarkan urutan proses dalam analisis data, mulai dari penggolongan data, pendeskripsian data, hingga difokuskan pada substantif fokus penelitian. Nasution (2001) menyatakan bahwa kesimpulan atau verifikasi sebagai berikut : “Upaya untuk mencari arti, makna, penjelasan yang dilakukan terhadap data yang telah dianalisis dengan mencari hal-hal penting. Kesimpulan ini disusun dalam bentuk pernyataan singkat dan mudah dipahami dengan mengacu kepada tujuan penelitian”.

Berdasarkan uraian tersebut maka kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan bisa berkembang setelah melakukan penelitian lapangan.

Dengan demikian penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru berupa deskripsi atau bahkan gambaran suatu objek yang sebelumnya masih tidak jelas sehingga setelah diteliti akan menjadi data yang akurat, bisa berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Oleh karena itu, yang akan penulis lakukan di lapangan yaitu untuk mencari makna dari data yang akan dikumpulkan, untuk mencapai suatu kesimpulan yang tepat, kesimpulan tersebut akan diverifikasi selama penelitian berlangsung, agar menjamin validitas penelitian dan dapat dirumuskan menjadi sebuah kesimpulan akhir yang akurat.

Kesimpulan/verifikasi dalam penelitian ini merupakan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan sehingga dapat menyimpulkan apa yang terjadi dan menggambarkan analisis motivasi kerja karyawan BUMDESA Makmur Anugerah Lestari.

Dalam tahapan ini, data yang diperoleh melalui penelitian akan diolah sesuai susunan kebutuhan peneliti dari informasi yang telah dikumpulkan. Setelah itu, dilakukan analisis data untuk mencari kebenaran dalam menjawab fokus masalah.

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012) mengenai analisis data bahwa: Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga sangat mudah dipahami, data temuannya dapat diimpormasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Susan Stainback (dalam Sugiyono, 2012) bahwa: *Data analysis is critical to the qualitative research process. It is to recognition, study, and understanding of interrelationship and concept in your data that hypotheses and assertions can be developed and evaluated.* Analisa data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi.

Menurut Spradley 1980 (dalam Sugiyono, 2012) mengemukakan mengenai analisis data yakni: “Analisis dalam penelitian jenis apapun, adalah merupakan cara berfikir. Hal itu berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian, dan hubungannya dengan keseluruhan. Analisis adalah untuk mencari pola”.

Merujuk pada pendapat di atas maka dalam penelitian ini, pengolahan dan analisis data yang dilakukan peneliti yaitu proses menyusun, serta mencari kaitan isi dan data yang telah diperoleh. Maka dari itu Nasution (2003) mengemukakan bahwa “dalam penelitian kualitatif mula-mula dikumpulkan data empiris, dari data-data yang ditemukan pola atau tema, jadi ada penemuan dan kelak dapat dikembangkan menjadi sebuah teori”.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Program Wiradesa**

Peneliti adalah salah satu peserta yang mengikuti program Wiradesa, Wiradesa adalah bagian dari program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Program ini merupakan program pertumbuhan dan perkembangan kegiatan wirausaha yang ada di desa, yang berpotensi menjadi penggerak perekonomian unggulan desa yang berbasis keunggulan lokal dan berkonsep global. Yang bertujuan untuk menerapkan konsep penumbuhan dan pengembangan kewirausahaan desa yang dibangun dengan kolaborasi antara masyarakat, lingkungan desa dan perguruan tinggi secara berkelanjutan. Diharapkan melalui Program Wira Desa akan berkembang wirausahawan-wirausahawan baru, usaha-usaha produktif yang mengoptimalkan potensi desa dan pada saatnya akan menumbuhkan keunggulan desa.

##### **4.1.1 Rekrutmen Peserta Wiradesa**

###### **4.1.1.1 Persyaratan Peserta**

Peserta dalam program Wiradesa yaitu mahasiswa dan dosen pendamping. Persyaratan dari peserta program Wiradesa sebagai berikut:

###### **1. Mahasiswa**

Persyaratan mahasiswa untuk dapat mengikuti kegiatan dari program Wiradesa adalah:

- 1. Mahasiswa aktif dari program studi S1 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di bawah naungan Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi.**
- 2. Peserta adalah salah satu organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi, dimana dalam pelaksanaan kegiatannya diperkenankan adanya kolaborasi antar organisasi mahasiswa di perguruan tinggi yang sama.**
- 3. Peserta pernah memiliki pengalaman berwirausaha atau sedang berwirausaha atau telah mengikuti mata kuliah kewirausahaan dengan nilai minimal B.**
- 4. Minimum berada di semester 4 pada tahun akademik 2021/2022.**
- 5. Memiliki indeks prestasi kumulatif (IPK) minimum 2,75.**
- 6. Peserta boleh memilih satu dosen pembimbing dari perguruan tinggi sama atau perguruan tinggi lain.**
- 7. Dosen pendamping turut menandatangani usulan proposal.**

###### **2. Dosen Pendamping**

1. Berasal dari program studi S1 S1 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di bawah naungan Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi.
2. Memperoleh surat rekomendasi dari pimpinan perguruan tinggi (fakultas/sekolah tinggi/institut/universitas) untuk mengikuti kegiatan program Wiradesa.

#### 4.1.1.2 Pendaftaran

Pendaftaran yang dilakukan mahasiswa untuk mengikuti program Wiradesa dilakukan secara daring melalui laman: <http://php2d.kemdikbud.go.id/wiradesa>. Persiapan untuk dapat pendaftaran proposal adalah:

- a. Perguruan tinggi melakukan sinkronisasi data dengan PD DIKTI
- b. Mengisi formulir pendaftaran yang disediakan
- c. Melampirkan/mengunggah dokumen elektronik berupa file dengan format PDF sebagai berikut:
  - a. Surat Keputusan organisasi kemahasiswaan yang ditandatangani oleh Rektor / Wakil Rektor / Dekan / Direktur / Ketua Bidang Kemahasiswaan.
  - b. Surat pernyataan kesediaan kerja sama dari kepala desa.
  - c. Surat Tugas Tim Wira Desa yang diterbitkan oleh Wakil Rektor / Ketua Bidang Kemahasiswaan.
  - d. Mengunggah proposal berupa softcopy dengan format PDF sesuai ketentuan panduan.

#### 4.1.1.3 Seleksi

Mekanisme pelaksanaan program Wiradesa dapat dilihat pada gambar alir berikut ini:



Sumber: buku panduan Wiradesa

Gambar 4.1 Gambar Alir Mekanisme Program

Tahap penting dari mekanisme pelaksanaan Program Wira Desa adalah sebagai berikut:

1. Pembekalan dan mentoring khusus bagi organisasi mahasiswa yang telah dinyatakan lolos seleksi. Pembekalan dilakukan sebelum mahasiswa melaksanakan kegiatan bertujuan untuk memotivasi dan memberi gambaran langkah langkah praktis pendampingan unit usaha desa, termasuk teknik berkomunikasi dan teknik pengukuran perubahan profil usaha. Sedangkan mentoring adalah pemberian saran saran riil dari Tim Kemdikbudristek dan lembaga lainnya terhadap disain kegiatan yang sudah dibuat oleh mahasiswa dengan tujuan untuk mengoptimalkan pencapaian keberhasilan.
2. Pendampingan intensif oleh PT terhadap organisasi mahasiswa pelaksana. Untuk itu PT diharapkan dapat menetapkan support system yang kuat, meliputi penugasan dosen pendamping yang kompeten, dukungan sarana dan prasarana, dukungan kepakaran dan sebagainya.

#### **4.1.2 Metode Pelaksanaan Program**

Pada metode pelaksanaan program ini ada beberapa tahap kegiatan yang dilakukan dengan acuan sebagai berikut:

- a. Merancang roadmap pengembangan ekonomi desa melalui penumbuh kembangan unit unit usaha lama dan usaha baru. Roadmap disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan masalah.
- b. Menganalisis data awal profil unit unit usaha sasaran program untuk menetapkan masalah masalah mendasar yang menghambat pengembangan unit unit usaha desa.
- c. Merancang pengembangan unit unit usaha di desa dengan berbagai bentuk intervensi riil.
- d. Merumuskan indikator keberhasilan program.
- e. Melakukan pendekatan masyarakat: tokoh masyarakat, aparat, pelaku usaha, dan SDM lain yang relevan dengan rencana intervensi.
- f. Melaksanakan intervensi meliputi pembentukan dan pendampingan usaha baru, pembinaan dan pendampingan usaha lama. Intervensi dapat berupa pelatihan, bimtek, studi karya, pameran produk, temu bisnis, kemitraan untuk perluasan usaha dan pemasaran, advokasi dan konsultasi usaha ke berbagai pihak, unjuk hasil, pengembangan IT, rintisan usaha desa dan lain lain.
- g. Melakukan monitoring dan evaluasi diri secara periodik setiap bulan berdasarkan capaian indikator keberhasilan, kemudian melaksanakan langkah langkah perbaikan program.
- h. Mempublikasikan dan mendiseminasikan hasil kegiatan ke pengambil kebijakan di tingkat local atau nasional.
- i. Menyusun laporan akhir.
- j. Melakukan pemutakhiran data perkembangan usaha sasaran 3 bulan pasca program.

Semua aktivitas di desa dapat dilakukan secara luring/offline atau kombinasi offline dan online disesuaikan dengan perkembangan tingkat pandemi di desa lokasi.

#### **4.1.3 Luaran dan Indikator Keberhasilan Program**

Luaran wajib pada kegiatan program Wiradesa adalah:

1. Dokumen profil UMKM Desa.
2. Legalitas Usaha.
3. Publikasi melalui media elektronik dan video yang diupload di youtube.

Selain luaran wajib, ada luaran tambahan yang bersifat tidak wajib untuk dihasilkan yaitu: Artikel ilmiah yang diterbitkan dalam jurnal nasional dan atau internasional.

Indikator keberhasilan adalah ukuran standar keberhasilan pelaksanaan Program Wira Desa. Data indikator keberhasilan diperoleh dengan melakukan pengukuran terhadap profil unit usaha yang didampingi dan dikembangkan sebelum dan sesudah program, baik usaha lama maupun usaha baru, usaha individu atau usaha kelompok. Profil unit usaha yaitu:

- a. Perubahan hasil usaha (barang dan jasa) baik dalam kuantitas maupun kualitas.
- b. Perubahan strategi pemasaran yang digunakan, termasuk perubahan media.
- c. Perubahan jangkauan pasar.
- d. Perubahan efisiensi dan efektifitas manajemen produksi.
- e. Perubahan keuangan, meliputi perubahan pendapatan dan keuntungan.

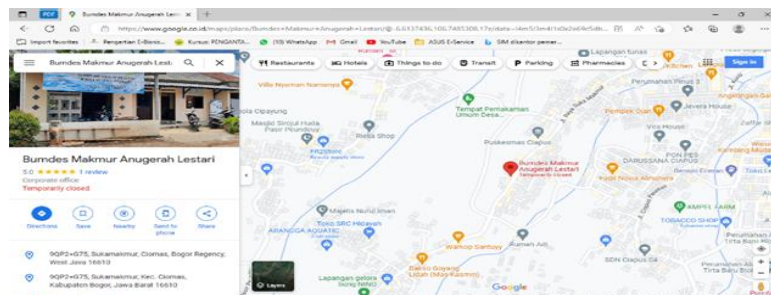
## 4.2 Gambaran Umum BUMDESA Makmur Anugerah Lestari

BUMDESA Makmur Anugerah Lestari adalah sebuah badan usaha milik desa yang terletak di Desa Sukamakmur, Kecamatan Ciomas, Kabupaten Bogor. Yang berperan dalam pengelolaan dan pengembangan ekonomi lokal serta pemberdayaan masyarakat setempat. BUMDESA Makmur Anugerah Lestari diresmikan pada tahun 2017 dan direktornya diangkat pada tahun yang sama, sehingga memberikan landasan yang kokoh bagi pembangunan ekonomi desa..

BUMDESA Makmur Anugerah Lestari memiliki kegiatan usaha pembayaran *online* dan pengelolaan Sarana Air Bersih (SAB) yaitu melayani kebutuhan air minum untuk masyarakat Desa Sukamakmur.

### 4.2.1 Lokasi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari

BUMDESA Makmur Anugerah Lestari merupakan BUMDESA yang berlokasi di Jl. Raya Suka Makmur no. 20 Sukamakmur, Kecamatan Ciomas, Kabupaten Bogor. Berikut merupakan gambar peta lokasi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari.



Sumber: Google Maps, 2023

Gambar 4.2 Peta Lokasi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari

#### 4.2.2 Struktur Organisasi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari

Pada suatu perusahaan atau organisasi, pembagian tugas serta wewenang sangat dibutuhkan demi berjalannya organisasi dan tercapainya suasana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, hal tersebut dapat diwujudkan dengan adanya struktur organisasi. Berikut struktur organisasi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari.

##### 1. Struktur Organisasi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari



Sumber: Data Sekunder BUMDESA Makmur Anugerah Lestari

Gambar 4.3 Struktur Organisasi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari

##### 2. Uraian Tugas

Uraian tugas masing-masing individu berdasarkan struktur organisasi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari adalah sebagai berikut:

###### 1. Pengawas

Pengawas sebagai mengawasi pelaksanaan kebijakan pengelola BUMDESA dan berkewajiban menyampaikan laporan dari hasil pengawasan disertai dengan saran/pendapat untuk disampaikan kepada Pemerintah Desa.

###### 2. Penasihat

Penasihat sebagai pengawasan dan memberikan nasihat kepada pelaksana operasional BUMDESA.

###### 3. Direktur

Direktur sebagai pelaksana operasional unit kerja yang di bawah wewenangnya, pengendali unit kerja yang di bawah wewenangnya, pembuat keputusan pada unit kerja yang berada di bawah wewenangnya, pemberi



informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan, *entrepreneur* yakni penggagas ide kreatif yang dapat memberikan keuntungan kepada BUMDES, penanggungjawab dalam mengelola sumber daya yang dimiliki BUMDES, tokoh (*figurehead*) dalam melakukan tugas-tugas seremonial seperti menyambut tamu, menjamu rekan kerja, mewakili BUMDES dalam acara-acara penting (workshop, pengarahan di Kabupaten atau Provinsi), dsb. Dan bertanggungjawab kepada Dewan Komisaris.

#### 4. Sekertaris

Sekretaris sebagai membantu Manajer unit dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, melakukan pencatatan aktivitas-aktivitas penting yang harus didokumentasikan, menyusun laporan kinerja unit usaha, menyimpan file-file penting yang berhubungan dengan aktivitas unit usaha BUMDES, menyediakan laporan-laporan penting yang harus diinformasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Dan bertanggungjawab kepada Manajer Unit.

#### 5. Bendahara

Bendahara sebagai juru bayar transaksi yang dilakukan unit usaha BUMDES, kasir yang menerima pembayaran dari transaksi unit usaha BUMDES, pencatat seluruh uang masuk dan keluar (*cashflow*) unit usaha BUMDES. Dan bertanggungjawab kepada Manajer Unit.

#### 6. Karyawan

Karyawan sebagai Pelaksana tugas harian yang langsung berhubungan dengan konsumen, membantu Manajer Unit dalam melayani konsumen. Dan bertanggungjawab kepada Manajer Unit.

### 4.3 Profil Informan

pada penelitian ini penulis memakai metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta triangulasi. wawancara yang dilakukan yaitu wawancara terstruktur dengan informan.

Karakteristik informan yang diteliti mencakup nama, umur serta jabatan. Berikut ini hasil data karakteristik informan di BUMDESA Desa Sukamakmur sebanyak 6 orang.

Tabel 4.1 Karakteristik Informan

No	Nama	Umur	Jabatan
1	Mad Yusep Pudir	51	Direktur
2	Muhamad Irfan	24	Sekretaris
3	Fithranty Awalia R.	35	Bendahara
4	Burhanudin	49	Ketua Unit RO
5	Nurul Sakinah	22	Ketua Unit PPOB
6	Wawan Hermawan	38	Ketua Unit PAMDES

Sumber: Data sekunder, diolah 2023

#### **4.4 Uji Keabsahan Data**

Menurut Sugiyono (2018) dalam penelitian kualitatif temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dalam penelitian ini temuan atau data yang diuji yaitu data observasi, wawancara, dan dokumentasi pada objek yang diteliti yaitu Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan Pada BUMDESA Makmur Anugerah Lestari Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor.

Sedangkan realitas dalam penelitian ini bersifat majemuk atau ganda, dinamis atau selalu berubah sehingga tidak ada yang konsisten dan berulang seperti semula. Dengan demikian tidak ada suatu data yang tetap atau konsisten.

Uji keabsahan data dalam penelitian ini meliputi uji kredibilitas data, uji *transferability*, uji *dependability*, dan uji *confirmability*.

##### **4.4.1 Uji Kredibilitas**

Pada penelitian ini, dilakukan pengecekan setelah pengumpulan data wawancara selesai. Cara yang dilakukan adalah peneliti menyampaikan temuannya kepada 2 orang yaitu direktur dan karyawan. sampel yang dipilih yaitu populasi, direktur merupakan orang yang dianggap paling tahu tentang kondisi pada tersebut. Komponen validasi disampaikan berdasarkan indikator. Indikator tersebut antara lain mengetahui tujuan, perspektif, pandangan, latar belakang dan ekspektasi dari *stakeholder*. Pemberi data memberikan penilaian berupa *cross check* dengan mengacu pada data hasil wawancara yang diungkapkan oleh peneliti dan data hasil wawancara tersebut sesuai dengan kondisi di lapangan. Apabila sesuai dengan kondisi pemberi data memilih ya dan tidak sesuai dengan kondisi pemberi data memilih tidak..

##### **4.4.2 Uji *Transferability***

Uji *transferability* dalam penelitian ini dilakukan dengan penulisan uraian hasil wawancara mengenai Motivasi Kerja Karyawan program Wiradesa di Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor secara rinci, jelas, dan sistematis. Sehingga hasil wawancara Motivasi Kerja dari pelaksanaan program Wiradesa di Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor mudah dipahami dan hasil evaluasi, saran, dan rekomendasi terhadap pelaksanaan program Wiradesa bisa diterapkan pada masa yang akan datang.

##### **4.4.3 Uji *Dependability***

Pada penelitian ini uji *dependability* yang dilakukan memverifikasi terhadap keseluruhan proses penelitian dan data hasil penelitian. Pada penelitian ini, yang melakukan verifikasi adalah tim penilai yaitu dosen pembimbing. Aspek yang dinilai adalah tahapan penelitian. Tahapan yang dilakukan yaitu menentukan permasalahan dengan menggunakan teknik wawancara. Tahapan kedua yaitu membuat lembar

pertanyaan sebelum pengambilan data. Tahapan ketiga yaitu pengambilan data di lapangan dengan teknik wawancara. Dalam melakukan wawancara menggunakan alat bantu rekaman dan menuliskan hasil wawancara. Tahapan keempat yaitu mengelola data hasil wawancara. Tahapan terakhir yaitu pengujian data dengan pengujian kredibilitas yang terdiri dari triangulasi dan cross check, pengujian transferability, pengujian dependability dan pengujian confirmability.

#### 4.4.4 Uji *Confirmability*

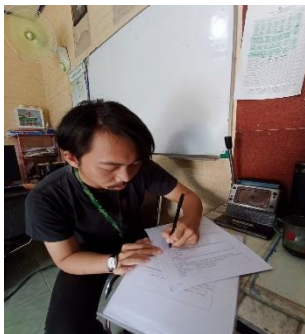
Uji *Confirmability* dalam penelitian ini yaitu menguji hasil penelitian dengan proses yang dilakukan. Data pada penelitian ini telah terkonfirmasi mulai dari proses hingga hasil penelitian yang didukung dengan surat tugas yang dilakukan di BUMDESA Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor. Serta lampiran data hasil observasi, dokumentasi hasil wawancara, dan rekaman wawancara yang dilakukan.

#### 4.5 Analisis Data Model Miles dan Huberman

pada penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan model Miles dan Huberman dengan tahapan yaitu *data collection*, *data reduction*, *conclusion drawing*, dan *data display*. Fungsi Miles dan Huberman dalam penelitian untuk melakukan koreksi terhadap informasi yang kurang jelas dan mengarahkan analisis yang sedang berjalan.

##### 4.5.1 *Data Collection*

*Data collection* atau pengumpulan data merupakan tahapan data dikumpulkan. Pada tahap ini dilakukan dengan teknik dokumentasi atau penelitian kepustakaan untuk memperoleh baik data primer maupun sekunder. Kemudian Penelitian melakukan pengamatan dan mencari informasi di BUMDES.





Sumber: Data Sekunder BUMDESA Makmur Anugerah Lestari

Gambar 4.4 Wawancara Karyawan dan Struktur Kepegawaian BUMDESA Makmur Anugerah Lestari

#### 4.5.2 Data Reduction

Pada tahap ini, data yang di dapat dari desa, dari sumber penelitian kemudian di reduksi (Kelompokan). Dari kuisisioner di edarkan ternyata peneliti menemukan perbedaan keseriusan informan dalam mengisi kuisisioner dari 6 informan terdapat 2 yang menjawab dengan serius, sedangkan yang 4 hanya menjawab sekedarnya. Hal ini peneliti mengelompokan tingkat keseriusan/ tingkat kesungguhan informan dalam menjawab kuisisioner, hal ini gunanya untuk peneliti menangkap motivasi dan kesungguhan bekerja dari pihak BUMDES.

Tabel 4.2 Informan yang menjawab dengan serius

Nama	:	Mad Yusep Pudin
	:	Muhamad Irfan

Tabel 4.3 Informan yang menjawab dengan tidak serius

Nama	:	Fithranty Awalia R.
	:	Burhanudin
	:	Nurul Sakinah
	:	Wawan Hermawan

#### 4.5.3 Data Display

Pada tahap ini peneliti menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan serta memiliki makna tertentu. Data observasi dan dokumentasi wawancara terdapat pada **Lampiran**.

#### 4.6 Hasil Motivasi Kerja Karyawan Pada BUMDESA Makmur Anugerah Lestari Desa Sukamakmur

Dalam penelitian menggunakan Analisis Deskriptif yang dilakukan dengan berbagai referensi dan wawancara untuk menganalisis motivasi kerja karyawan di dalam suatu perusahaan, di dapatkan beberapa variabel yang perlu diteliti. Adapun variabel-variabel sebagai berikut:

#### **4.6.1 Indikator Motivasi**

##### **a. Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi agar manusia dapat bertahan hidup dan melanjutkan hidupnya. Beberapa contoh kebutuhan fisiologis adalah makan, minum, tempat bernaung, dan tidur. Kebutuhan fisiologis menjadi faktor motivasi yang paling dasar dalam Hierarki Kebutuhan Maslow. Menurut teori ini, kebutuhan fisiologis harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memastikan kebutuhan fisiologis mereka terpenuhi, seperti memberikan fasilitas makanan dan minuman yang cukup, tempat istirahat yang nyaman, dan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Contohnya, bagaimana anda memastikan bahwa kebutuhan fisiologis anda terpenuhi dalam pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan Yusep selaku Direktur BUMDES:

“Secara pribadi ekonomi terpenuhi, karna memiliki usaha pribadi tersendiri berupa sewa alat sound system dan yang utama mendapatkan silaturahmi antara masyarakat, dan maafnya bisa di manfaatkan oleh masyarakat juga” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Yusep 5 Oktober 2023)

Irfan selaku sekretaris memberikan penjelasan yang berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan fisiologis:

“Keseimbangan ini dipengaruhi kondisi tubuh dan kesehatan, namun itu tergantung kita dalam menyeimbangkannya sesuai dengan kondisi saat ini” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Irfan 5 Oktober 2023)

Menurut Fitri selaku bendahara juga memberikan penjelasan yang berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan fisiologis:

“membagi waktu untuk keseluruhannya” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Fitri 5 Oktober 2023)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan ketiga informan, BUMDES sangat memahami pentingnya memastikan bahwa kebutuhan fisik pekerja dipenuhi. Ini menunjukkan betapa pentingnya kesejahteraan fisik dan finansial karyawan di BUMDES. Beberapa karyawan, seperti Yusep, telah mencari pekerjaan tambahan, sementara yang lain, seperti Irfan dan Fitri, menekankan pentingnya menyeimbangkan pekerjaan dan kebutuhan fisiologis.

##### **b. Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan Rasa Aman merupakan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi setelah kebutuhan fisiologis dalam Hierarki Kebutuhan Maslow. Kebutuhan keamanan meliputi keamanan fisik, keamanan pekerjaan, keamanan finansial, dan keamanan emosional. Karyawan yang merasa aman dan terlindungi dari bahaya fisik dan emosional akan lebih termotivasi untuk bekerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang aman dan sehat,

memberikan jaminan keamanan pekerjaan dan finansial, serta memastikan karyawan merasa aman secara emosional. Contohnya, apakah keamanan pribadi anda terjaga dengan baik dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan wawancara dengan Yusep selaku Direktur BUMDES:

“sejauh ini aman-aman saja” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Yusep 5 Oktober 2023)

Menurut Irfan selaku sekretaris memberikan penjelasan yang berkaitan dengan memberikan informasi dan pelatihan yang diperlukan kepada karyawan untuk menjaga keamanan pribadi mereka. Berdasarkan wawancara dengan Irfan:

“BUMDES berusaha memaksimalkan keamanan, dengan melengkapi atribut kerja dan selalu berkoordinasi dengan pihak keamanan wilayah” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Irfan 5 Oktober 2023)

Fitri selaku bendahara juga memberikan penjelasan yang berkaitan dengan memberikan informasi dan pelatihan yang diperlukan kepada karyawan untuk menjaga keamanan pribadi mereka:

“Sebulan sekali adanya evaluasi seluruh karyawan BUMDES” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Fitri 5 Oktober 2023)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan ketiga informan, BUMDES tampaknya menyadari pentingnya menjaga keamanan pribadi karyawan saat mereka bekerja. Mereka telah melakukan beberapa hal untuk menjaga keselamatan karyawan, seperti pelatihan, koordinasi dengan pihak keamanan, dan evaluasi berkala. Namun, informasi yang mereka berikan masih cukup umum, dan akan lebih baik jika ada lebih banyak detail tentang tindakan khusus yang diambil BUMDES untuk menjaga keselamatan pribadi karyawan.

### **3. Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman terpenuhi dalam Hierarki Kebutuhan Maslow. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan cinta, kasih sayang, rasa memiliki, persahabatan, dan penerimaan. Karyawan yang merasa dihargai, diterima, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan lingkungan kerja akan lebih termotivasi untuk bekerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung, memfasilitasi interaksi sosial antar karyawan, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial. Contohnya apakah anda merasa bahwa hubungan sosial yang baik dengan rekan-rekan kerja, anggota dewan direksi, atau pihak eksternal mendukung kesuksesan anda dalam peran direktur. Berdasarkan wawancara dengan Yusep selaku Direktur BUMDES:

“Iya, sangat mendukung ” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Yusep 5 Oktober 2023)

Menurut Irfan selaku sekretaris memberikan penjelasan yang berkaitan dengan memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dan sejauh mana hal ini mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja. Berdasarkan wawancara dengan Irfan:

“Ya, karena di BUMDES selalu terbuka. Maka tidak ada masalah yang dapat menimbulkan masalah pribadi antar para pegawai” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Irfan 5 Oktober 2023)

Fitri selaku bendahara juga memberikan penjelasan yang berkaitan dengan memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dan sejauh mana hal ini mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja. Berdasarkan wawancara dengan Fitri:

“Ya, memiliki hubungan sosial yang baik” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Fitri 5 Oktober 2023)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan ketiga informan, Hubungan sosial yang baik dengan karyawan, termasuk direktur yusep, dan anggota dewan direksi BUMDES sangat penting. Hubungan yang baik dan lingkungan kerja yang terbuka dianggap sebagai faktor yang mendukung lingkungan kerja yang baik; keduanya dapat membantu direktur bekerja dengan baik dan merasa baik di tempat kerja.

#### **4. Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan pada tingkat keempat dalam Hierarki Kebutuhan Maslow. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, dan rasa hormat dari orang lain. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya akan lebih termotivasi untuk bekerja dan berprestasi. Oleh karena itu, perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja mereka, memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif dan positif. Dengan memenuhi kebutuhan penghargaan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Contohnya bagaimana perusahaan anda mengakui dan memberikan penghargaan atas kontribusi anda sebagai direktur terhadap keberhasilan perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Yusep selaku Direktur BUMDES:

“sudah dijamin di BPJS untuk seluruh karyawan dan diberikan tunjangan akhir tahun” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Yusep 5 Oktober 2023)

Menurut Irfan selaku sekretaris memberikan penjelasan yang berkaitan dengan bahwa perusahaan anda memberikan penghargaan dan pengakuan yang memadai atas kinerja anda dan kontribusi terhadap perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Irfan:

“sejauh ini belum ada penghargaan semacam ini karena semua Karyawandi BUMDES berperan dalam kemajuan BUMDES ini” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Irfan 5 Oktober 2023)

Fitri selaku bendahara juga memberikan penjelasan yang berkaitan dengan bahwa perusahaan anda memberikan penghargaan dan pengakuan yang memadai atas kinerja anda dan kontribusi terhadap perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Fitri:

“Ya, Memberikan Penghargaan” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Fitri 5 Oktober 2023)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan ketiga informan, BUMDES memberikan kepada karyawan, termasuk Direktur Yusep, manfaat BPJS dan tunjangan akhir tahun. Namun, Irfan dan Fitri tidak setuju apakah ada penghargaan khusus yang diberikan kepada karyawan. Ini mungkin karena kebijakan BUMDES yang berbeda tentang penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawan.

## **5. Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dalam Hierarki Kebutuhan Maslow. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk mencapai potensi penuh dan mengembangkan sifat-sifat serta potensi psikologis yang unik dan berbeda. Karyawan yang merasa dapat mengembangkan diri dan mencapai potensi penuh mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dan berprestasi. Oleh karena itu, perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan, memberikan tantangan dan proyek yang menantang, serta memberikan umpan balik yang konstruktif dan positif. Dengan memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawan, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Contohnya bagaimana perusahaan anda mendukung pengembangan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai aktualisasi diri dalam peran anda. Berdasarkan wawancara dengan Yusep selaku Direktur BUMDES:

“Bisa mengembangkan potensi diri, serta menciptakan lingkungan yang harmonis” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Yusep 5 Oktober 2023)

Menurut Irfan selaku sekretaris memberikan penjelasan yang berkaitan dengan bagaimana perusahaan anda mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk mencapai aktualisasi diri dalam karier mereka. Berdasarkan wawancara dengan Irfan:

“BUMDES selalu mendukung kegiatan lain diluar yang dapat meningkatkan kemampuan kita. Selama tidak mengabaikan tugas” ” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Irfan 5 Oktober 2023)

Fitri selaku bendahara juga memberikan penjelasan yang berkaitan dengan bagaimana perusahaan anda mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan



karyawan untuk mencapai aktualisasi diri dalam karier mereka. Berdasarkan wawancara dengan Fitri:

“Mengadakan pelatihan yang di selenggarakan oleh BUMDES” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Fitri 5 Oktober 2023)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan ketiga informan, BUMDES memiliki pendekatan yang inklusif terhadap pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan, mendorong mereka untuk mengembangkan potensi diri mereka sendiri, mendukung kegiatan di luar pekerjaan, dan mengadakan pelatihan internal untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk aktualisasi diri dalam peran mereka. Ini adalah pendekatan yang positif untuk memastikan bahwa karyawan tetap kompeten dan berkembang dalam karier mereka.

Tabel 4.4 Hasil Wawancara Motivasi Kerja Karyawan BUMDES

No	Indikator	Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Kesimpulan
1	Kebutuhan Fisiologis	Apakah Penghasilan yang diterima dari BUMDES ini sudah sangat memuaskan?	Sebagai direktur BUMDES, saya mengakui bahwa penghasilan karyawan di BUMDES sudah mencerminkan komitmen kami terhadap kesejahteraan mereka. Kami berupaya memberikan kompensasi yang adil dan sejalan dengan kontribusi mereka untuk pengembangan desa. Meskipun kami senantiasa berusaha untuk meningkatkan insentif dan tunjangan, kami yakin bahwa pendapatan saat ini sudah memberikan kepuasan yang sejalan dengan kinerja dan pencapaian karyawan.	karyawan di BUMDES, saya merasa penghasilan yang diterima sudah cukup memuaskan. BUMDES memberikan kompensasi yang adil dan sejalan dengan tanggung jawab yang kami emban. Selain dari aspek finansial, nilai-nilai seperti pengembangan pribadi, atmosfer kerja yang positif, dan dampak positif pada masyarakat desa juga menjadi faktor penilaian kepuasan saya. Meskipun peningkatan gaji selalu dihargai, saya merasa bahwa BUMDES memberikan sejumlah manfaat dan	Sebagai direktur BUMDES, ada pengakuan terhadap komitmen terhadap kesejahteraan karyawan melalui pengaturan penghasilan yang dianggap adil dan sejalan dengan kontribusi mereka. Meskipun terus berupaya meningkatkan insentif dan tunjangan, yakin bahwa pendapatan saat ini sudah memuaskan sesuai dengan kinerja dan pencapaian karyawan. Dari perspektif karyawan, mereka merasa bahwa penghasilan yang diterima sudah memuaskan,

				kesempatan yang membuat saya puas dengan penghasilan yang diterima.	dengan BUMDESA memberikan kompensasi yang adil dan sejalan dengan tanggung jawab mereka. Selain aspek finansial, nilai-nilai dan dampak positif pada masyarakat juga menjadi faktor kepuasan, dan meskipun peningkatan gaji dihargai, mereka merasa puas dengan manfaat dan kesempatan yang diberikan oleh BUMDESA.
2		Apakah BUMDESA memberikan waktu istirahat yang cukup bagi para karyawannya?	Ya, kami berkomitmen untuk memberikan waktu istirahat yang cukup bagi semua karyawan BUMDESA. Kami memahami pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan waktu istirahat untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan mental karyawan kami. Kami telah menetapkan kebijakan jelas terkait dengan waktu istirahat, dan kami mendorong semua karyawan untuk mengambil waktu istirahat yang diperlukan. Selain itu, kami terus memonitor beban kerja dan siap untuk menyesuaikan kebijakan jika diperlukan guna memastikan kondisi kerja yang sehat bagi semua anggota tim.	Ya, BUMDesa memberikan waktu istirahat yang cukup untuk para karyawan. Direktur dan manajemen memahami bahwa kita semua membutuhkan istirahat untuk menjaga produktivitas dan kesehatan mental. Kebijakan waktu istirahat telah dijelaskan dengan baik, dan saya merasa diberi kebebasan untuk mengatur waktu istirahat saya sesuai dengan kebutuhan. Terkadang ada situasi yang membutuhkan kerja tambahan, tetapi secara keseluruhan, saya merasa	BUMDESA menunjukkan komitmen yang kuat terhadap kesejahteraan karyawan dengan memberikan waktu istirahat yang cukup. Mereka memahami pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan istirahat untuk menjaga produktivitas dan kesehatan mental karyawan. Kebijakan waktu istirahat yang jelas dan dukungan untuk mengambil istirahat yang diperlukan mencerminkan perhatian terhadap kondisi kerja yang sehat. Selain itu, kenyataan bahwa direktur

				dihargai dan didukung untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan istirahat	dan manajemen memahami kebutuhan istirahat karyawan, memberikan kebebasan dalam mengatur waktu istirahat, dan siap untuk menyesuaikan kebijakan menunjukkan pendekatan yang progresif dan peduli terhadap kesejahteraan anggota tim. Secara keseluruhan, BUMDESA menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan kesejahteraan karyawan.
1	Kebutuhan Rasa Aman	Bagaimana Keselamatan kerja di BUMDESA ini sudah diperhatikan dengan baik?	Direktur BUMDESA, saya dapat memastikan bahwa keselamatan kerja di organisasi ini telah menjadi prioritas utama kami. Kami telah mengimplementasikan langkah-langkah konkret, termasuk pelatihan keselamatan kerja, penerapan prosedur keamanan yang ketat, dan pemeliharaan fasilitas yang mendukung keamanan. Sistem ini terus dievaluasi dan diperbarui secara berkala untuk memastikan keefektifannya. Kami sangat berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan BUMDESA.	Saya merasa bahwa keselamatan kerja di tempat kerja ini sudah diperhatikan dengan baik. BUMDESA memberikan pelatihan yang memadai untuk memastikan kami memahami risiko dan tindakan keamanan yang perlu diambil. Proses sanksi juga bersifat pembelajaran, memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan. Meskipun begitu, selalu ada ruang untuk perbaikan, dan	Sebagai direktur BUMDESA, keselamatan kerja menjadi prioritas utama dengan langkah-langkah konkret seperti pelatihan, prosedur keamanan, dan pemeliharaan fasilitas. Sistem tersebut terus dievaluasi untuk menjaga keefektifannya. Komitmen kuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman tergambar dalam pernyataan tersebut. Dari perspektif karyawan, mereka merasa bahwa keselamatan

				<p>saya berharap BUMDESA terus berkomitmen untuk meningkatkan standar keselamatan kerja dan mendengarkan umpan balik karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang semakin aman.</p>	<p>kerja di BUMDESA sudah diperhatikan dengan baik, dengan pelatihan yang memadai dan pendekatan pembelajaran dalam proses sanksi. Namun, mereka juga menyatakan ada ruang untuk perbaikan, dan harapannya agar BUMDESA terus berkomitmen untuk meningkatkan standar keselamatan kerja berdasarkan umpan balik karyawan.</p>
2		<p>Bagaimana Keamanan di lingkungan BUMDESA sudah dikelola dengan baik?</p>	<p>Direktur BUMDESA, saya yakin bahwa keamanan di lingkungan kerja kami dikelola dengan baik. Kami telah mengimplementasikan langkah-langkah konkret seperti pelatihan keselamatan kerja, penerapan prosedur keamanan yang ketat, dan pemeliharaan fasilitas untuk mendukung keamanan. Sistem ini dirancang dengan cermat dan terus diperbarui sesuai kebutuhan. Keamanan karyawan adalah prioritas utama kami, dan kami secara aktif bekerja untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi semua anggota tim BUMDESA.</p>	<p>Karyawan di BUMDESA, saya merasa bahwa upaya keamanan di lingkungan kerja ini dikelola dengan baik. Adanya pelatihan keselamatan dan penerapan prosedur keamanan memberikan rasa aman saat menjalankan tugas harian. Namun, seperti di mana-mana, selalu ada ruang untuk perbaikan. Saya berharap BUMDESA terus memperhatikan umpan balik karyawan untuk meningkatkan kebijakan keamanan dan</p>	<p>Direktur bahwa keamanan di BUMDESA dikelola dengan baik, dengan langkah-langkah konkret seperti pelatihan dan penerapan prosedur keamanan. Keamanan karyawan diutamakan dan ditekankan dalam penciptaan lingkungan kerja yang aman. Dari perspektif karyawan, mereka merasa keamanan di lingkungan kerja ini dikelola dengan baik, dengan adanya pelatihan dan prosedur keamanan yang memberikan rasa</p>

				memastikan bahwa semua aspek keamanan kerja tercakup secara menyeluruh.	aman. Meskipun begitu, mereka juga mengakui adanya ruang untuk perbaikan dan berharap BUMDESA terus memperhatikan umpan balik karyawan untuk meningkatkan kebijakan keamanan secara menyeluruh.
1	Kebutuhan Sosial	Apakah anda merasa memiliki orang yang anda percayai dalam pekerjaan anda?	BUMDESA kami selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja di mana setiap karyawan merasa memiliki orang yang dapat mereka percayai. Keterbukaan dan komunikasi yang jujur adalah nilai inti yang kami anut. Saya yakin bahwa kepercayaan timbangan dari kesan bahwa setiap anggota tim dapat berkomunikasi terbuka dan mengandalkan satu sama lain. Kami selalu mendorong kolaborasi, dan kami yakin bahwa memiliki orang yang dapat dipercayai dalam pekerjaan sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Karyawan di BUMDESA harus merasa didukung dan dapat mengandalkan rekan kerja mereka.	Iya, saya merasa beruntung dapat bekerja di BUMDESA ini karena saya benar-benar merasa memiliki orang yang dapat saya percayai dalam pekerjaan saya. Tim kami sangat bersatu, dan kita saling mendukung satu sama lain. Keterbukaan dan komunikasi yang baik menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan di mana kita dapat mengandalkan rekan kerja kita. Direktur dan manajemen selalu mendukung kolaborasi, sehingga kita merasa seperti satu keluarga yang saling peduli dan saling membantu. Ini membuat pekerjaan lebih menyenangkan dan efisien.	BUMDESA berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang didasarkan pada nilai-nilai seperti kepercayaan, keterbukaan, dan komunikasi yang jujur. Mereka menganggap kepercayaan sebagai pondasi untuk membangun tim yang solid, di mana setiap anggota tim dapat berkomunikasi terbuka dan mengandalkan satu sama lain. Keterbukaan dan kolaborasi dianggap sebagai kunci untuk mencapai tujuan bersama, dan mereka percaya bahwa memiliki orang yang dapat dipercayai dalam pekerjaan sangat penting. Pernyataan dari karyawan menegaskan bahwa atmosfer di BUMDESA

					sesuai dengan nilai-nilai tersebut, dengan tim yang bersatu, saling mendukung, dan merasa seperti satu keluarga yang peduli dan membantu. Hal ini dianggap membantu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan efisien.
2		Apakah anda memiliki rekan kerja yang saling membantu pekerjaan dengan anda?	kami sangat mendorong budaya kerja yang kolaboratif dan saling membantu. Saya yakin bahwa memiliki rekan kerja yang dapat saling membantu adalah kunci untuk mencapai tujuan bersama. Kami secara aktif mempromosikan kerjasama antardepartemen dan tim. Adanya komunikasi terbuka dan kesediaan untuk berbagi pengetahuan menciptakan lingkungan di mana setiap karyawan dapat merasa didukung dan dapat bergantung pada rekan kerja mereka. Ini adalah salah satu fondasi keberhasilan BUMDESA.	Iya, saya beruntung memiliki rekan kerja yang sangat kooperatif dan selalu siap membantu di BUMDesa. Budaya saling membantu ini membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan menyenangkan. Kami memiliki tim yang solid di mana setiap anggota tim memiliki keahlian uniknya sendiri, dan kami selalu bersedia berbagi pengetahuan dan pengalaman. Direktur dan manajemen selalu mendorong kerjasama, dan ini menciptakan suasana di mana kita dapat mengandalkan satu sama lain. Saya merasa sangat dihargai memiliki rekan kerja yang saling	BUMDESA mempromosikan budaya kerja yang kolaboratif dan saling membantu sebagai kunci utama untuk mencapai tujuan bersama. Mereka aktif mendorong kerjasama antardepartemen dan tim, dengan fokus pada komunikasi terbuka dan berbagi pengetahuan. Pernyataan dari karyawan menunjukkan bahwa budaya saling membantu ini memainkan peran penting dalam membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan menyenangkan. Tim di BUMDESA dianggap sebagai tim yang solid, di mana setiap anggota tim memiliki keahlian unik dan selalu bersedia berbagi

				membantu dalam menjalankan tugas sehari-hari.	pengetahuan serta pengalaman. Direktur dan manajemen juga terlibat dalam mendorong kerjasama, menciptakan suasana di mana setiap karyawan merasa didukung dan dapat mengandalkan rekan kerja mereka. Keseluruhan, budaya saling membantu ini dianggap sebagai salah satu fondasi keberhasilan BUMDESA, dan karyawan merasa dihargai memiliki rekan kerja yang saling membantu dalam menjalankan tugas sehari-hari.
1	Kebutuhan Penghargaan	Apakah BUMDESA selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi?	kami mengakui dan mendorong prestasi karyawan secara aktif. Kami memiliki program penghargaan dan insentif yang dirancang untuk memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi. Hadiah tersebut dapat berupa penghargaan formal, bonus, atau bentuk pengakuan lainnya. Kami percaya bahwa memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi adalah cara untuk memotivasi seluruh tim dan mendorong semangat kerja yang tinggi. Program ini dijalankan secara adil dan transparan untuk memastikan bahwa	Ya, di BUMDESA, kami memiliki program penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Saya merasa senang bahwa usaha dan kontribusi kami diakui dan dihargai. Hadiah-hadiah tersebut tidak hanya memberikan motivasi tambahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kompetitif. Direktur dan manajemen	BUMDESA, mereka memiliki pendekatan aktif terhadap pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi karyawan. Program penghargaan dan insentif dirancang untuk memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi, baik melalui penghargaan formal, bonus, atau bentuk pengakuan lainnya. Keyakinan mereka adalah bahwa memberikan

			<p>setiap karyawan yang berkontribusi dengan baik dapat merasakan apresiasi yang pantas.</p>	<p>selalu menyampaikan bahwa setiap upaya dan pencapaian memiliki dampak positif, dan itu memberikan rasa kepuasan tersendiri. Saya berterima kasih bahwa BUMDesa memberikan apresiasi yang sepadan untuk setiap prestasi yang kami raih.</p>	<p>hadiah kepada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi seluruh tim dan mendorong semangat kerja yang tinggi. Program ini dijalankan dengan cara yang adil dan transparan, memastikan bahwa setiap karyawan yang memberikan kontribusi baik dapat merasakan apresiasi yang pantas. Pernyataan dari karyawan menegaskan bahwa program ini tidak hanya memberikan motivasi tambahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kompetitif. Direktur dan manajemen terus menyampaikan pesan bahwa setiap upaya dan pencapaian memiliki dampak positif, memberikan kepuasan tersendiri kepada karyawan. Karyawan mengungkapkan rasa terima kasih mereka karena BUMDESA memberikan penghargaan yang sepadan untuk setiap prestasi yang mereka raih.</p>
--	--	--	--	---	---



2		<p>Apakah atasan anda memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik?</p>	<p>Tentu saja, di BUMDESA kami sangat menghargai dan memberikan pengakuan kepada karyawan yang berhasil menjalankan tugas pekerjaan dengan baik. Saya percaya bahwa memberikan pujian dan apresiasi adalah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kami selalu mendorong atasan dan manajemen untuk memberikan umpan balik positif secara teratur. Pujian tersebut tidak hanya memotivasi karyawan yang bersangkutan, tetapi juga menciptakan budaya saling mendukung di antara tim. Di BUMDESA, kami percaya bahwa pengakuan atas prestasi adalah langkah penting dalam membangun semangat kerja yang tinggi.</p>	<p>Iya, saya merasa sangat dihargai di BUMDESA karena atasan kami secara rutin memberikan pujian ketika ada bawahan yang berhasil menjalankan tugas pekerjaan dengan baik. Pujian tersebut memberikan motivasi tambahan untuk terus memberikan yang terbaik. Atmosfer kerja yang positif ini menciptakan semangat tim yang kuat. Saya merasa bahwa pujian dari atasan bukan hanya sekadar pengakuan atas pekerjaan yang baik, tetapi juga bentuk dukungan yang mendorong kami untuk terus meningkatkan kinerja. Ini adalah salah satu hal yang membuat BUMDESA menjadi tempat kerja yang memotivasi.</p>	<p>BUMDESA, penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan yang berhasil menjalankan tugas pekerjaan dengan baik dianggap sebagai langkah penting. Mereka meyakini bahwa memberikan pujian dan apresiasi adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Budaya ini diperkuat oleh dorongan kepada atasan dan manajemen untuk memberikan umpan balik positif secara teratur. Pernyataan dari karyawan mencerminkan bahwa pujian yang diberikan oleh atasan tidak hanya memberikan motivasi tambahan, tetapi juga menciptakan budaya saling mendukung di antara tim. Karyawan merasa dihargai dan menyatakan bahwa pujian bukan hanya pengakuan atas pekerjaan yang baik, tetapi juga bentuk dukungan yang mendorong mereka untuk terus</p>
---	--	--	---	--	---

					meningkatkan kinerja. Keseluruhan, atmosfer kerja yang positif ini menciptakan semangat tim yang kuat dan membuat BUMDESA menjadi tempat kerja yang memotivasi.
1	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Apakah anda bekerja di BUMDESA ini membuat anda kemampuan anda berkembang?	Tentu, di BUMDESA kami berkomitmen untuk memberikan peluang pengembangan kepada setiap karyawan. Kami menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Selain itu, atmosfer kolaboratif di BUMDESA memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang menantang dan mendukung pertumbuhan mereka. Kami yakin bahwa investasi dalam pengembangan karyawan adalah kunci untuk kesuksesan jangka panjang BUMDESA, dan melihat kemampuan karyawan berkembang merupakan indikator keberhasilan bagi kami.	Iya, bekerja di BUMDESA telah memberikan saya banyak kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan saya. Direktur dan manajemen selalu mendorong karyawan untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop yang relevan. Selain itu, saya merasa memiliki kebebasan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang menantang, yang telah membantu saya tumbuh sebagai profesional. Bekerja di BUMDESA tidak hanya tentang menjalankan tugas harian, tetapi juga tentang menciptakan peluang untuk pengembangan diri. Saya sangat bersyukur dapat bekerja di lingkungan yang	BUMDESA, terdapat komitmen kuat untuk memberikan peluang pengembangan kepada setiap karyawan. Program pelatihan dan pengembangan disediakan dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Selain itu, atmosfer kolaboratif memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proyek-proyek menantang yang mendukung pertumbuhan mereka. BUMDESA percaya bahwa investasi dalam pengembangan karyawan merupakan kunci untuk kesuksesan jangka panjang, dan mereka menganggap perkembangan kemampuan karyawan sebagai indikator keberhasilan.

				<p>mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional.</p>	<p>Pernyataan dari karyawan menunjukkan bahwa pengalaman mereka di BUMDESA telah memberikan banyak kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan. Direktur dan manajemen secara aktif mendorong partisipasi dalam pelatihan, seminar, dan workshop yang relevan. Karyawan merasa memiliki kebebasan untuk terlibat dalam proyek-proyek menantang yang telah membantu mereka tumbuh sebagai profesional. Bekerja di BUMDESA dianggap bukan hanya tentang menjalankan tugas harian, tetapi juga menciptakan peluang untuk pengembangan diri, baik secara pribadi maupun profesional. Karyawan merasa bersyukur dapat bekerja dalam lingkungan yang mendukung pertumbuhan tersebut.</p>
2		<p>Bagaimana anda bisa termotivasi</p>	<p>Saya sebagai direktur di BUMDESA termotivasi oleh visi</p>	<p>Saya termotivasi dalam bekerja di BUMDESA</p>	<p>motivasi utama direktur di BUMDESA</p>

		<p>dan maju dalam bekerja?</p>	<p>dan misi organisasi. Melihat kontribusi positif yang dapat diberikan BUMDESA kepada masyarakat lokal menjadi sumber motivasi yang kuat bagi saya. Selain itu, melihat kemajuan dan pertumbuhan tim menjadi pencapaian yang membangkitkan semangat saya. Saya juga senang melihat karyawan-karyawan kami berkembang dan mencapai potensi penuh mereka. Komitmen terhadap nilai-nilai organisasi, visi jangka panjang, dan rasa tanggung jawab terhadap masyarakat adalah pendorong utama yang membuat saya termotivasi dan bersemangat untuk maju dalam bekerja di BUMDESA.</p>	<p>karena saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki dampak positif langsung pada masyarakat desa kami. Melihat bagaimana usaha kami memberdayakan ekonomi lokal dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat adalah sumber kebanggaan dan motivasi bagi saya. Selain itu, atmosfer kerja yang kolaboratif dan dukungan dari rekan kerja serta atasan membuat saya merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kemampuan untuk terlibat dalam proyek-proyek menarik dan mendukung pertumbuhan pribadi juga menjadi faktor penting yang membuat saya maju dan bersemangat dalam pekerjaan saya di BUMDESA.</p>	<p>berasal dari visi dan misi organisasi, khususnya dalam melihat kontribusi positif yang dapat diberikan terhadap masyarakat lokal. Kemajuan dan pertumbuhan tim, bersama dengan perkembangan karyawan dan pencapaian potensi penuh mereka, juga menjadi sumber semangat. Komitmen terhadap nilai-nilai organisasi, visi jangka panjang, dan tanggung jawab terhadap masyarakat menjadi pendorong utama yang memotivasi direktur untuk terus maju. Dari sudut pandang karyawan, motivasi mereka berasal dari pengakuan bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak positif langsung pada masyarakat desa. Mereka merasa bangga dengan usaha yang memberdayakan ekonomi lokal dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Atmosfer kerja kolaboratif,</p>
--	--	--------------------------------	---	--	---

					dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek menarik dan mendukung pertumbuhan pribadi juga menjadi faktor penting yang memperkuat motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik di BUMDESA.
--	--	--	--	--	---

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat hasil wawancara terhadap 2 informan di BUMDESA Desa Sukamakmur. Sebagai direktur BUMDESA, komitmen terhadap kesejahteraan karyawan tercermin dalam pengaturan penghasilan yang dianggap adil dan sejalan dengan kontribusi mereka. Meskipun terus berusaha meningkatkan insentif, yakin bahwa pendapatan saat ini sudah memuaskan sesuai dengan kinerja karyawan. Dari perspektif karyawan, mereka merasa puas dengan penghasilan yang diterima, karena BUMDESA memberikan kompensasi yang adil dan sejalan dengan tanggung jawab mereka. Kesejahteraan juga diperhatikan melalui kebijakan waktu istirahat yang jelas, mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan istirahat. Kebijakan ini mencerminkan perhatian terhadap kondisi kerja yang sehat, dengan pendekatan progresif dan dukungan terhadap kebutuhan istirahat karyawan. Secara keseluruhan, BUMDESA menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan kesejahteraan karyawan.

Direktur BUMDESA, keselamatan kerja menjadi prioritas utama dengan langkah-langkah konkret seperti pelatihan, prosedur keamanan, dan pemeliharaan fasilitas. Sistem ini terus dievaluasi untuk menjaga keefektifannya, menunjukkan komitmen yang kuat terhadap menciptakan lingkungan kerja yang aman. Dari perspektif karyawan, mereka merasa keselamatan kerja di BUMDESA sudah diperhatikan dengan baik melalui pelatihan yang memadai dan pendekatan pembelajaran dalam proses sanksi. Meskipun ada ruang untuk perbaikan, harapannya adalah BUMDESA terus berkomitmen untuk meningkatkan standar keselamatan kerja berdasarkan umpan balik karyawan.

Direktur menyatakan bahwa keamanan di BUMDESA dikelola dengan baik melalui langkah-langkah konkret seperti pelatihan dan penerapan prosedur keamanan. Prioritas utama adalah keamanan karyawan dalam penciptaan lingkungan kerja yang aman. Dari perspektif karyawan, mereka merasa keamanan di lingkungan kerja ini dikelola dengan baik, dengan adanya pelatihan dan prosedur keamanan yang

memberikan rasa aman. Meskipun demikian, mereka juga mengakui adanya ruang untuk perbaikan dan berharap BUMDESA terus memperhatikan umpan balik karyawan untuk meningkatkan kebijakan keamanan secara menyeluruh.

BUMDESA memiliki komitmen kuat terhadap penciptaan lingkungan kerja yang didasarkan pada nilai-nilai seperti kepercayaan, keterbukaan, dan komunikasi yang jujur. Mereka menganggap kepercayaan sebagai pondasi untuk membangun tim yang solid, di mana keterbukaan dan kolaborasi dianggap kunci untuk mencapai tujuan bersama. Pernyataan dari karyawan menegaskan bahwa atmosfer di BUMDESA sesuai dengan nilai-nilai tersebut, menciptakan tim yang bersatu, saling mendukung, dan merasa seperti satu keluarga yang peduli dan membantu. Lingkungan kerja yang dihasilkan dianggap menyenangkan dan efisien.

Selain itu, BUMDESA juga mempromosikan budaya kerja kolaboratif dan saling membantu sebagai kunci utama untuk mencapai tujuan bersama. Mereka aktif mendorong kerjasama antardepartemen dan tim dengan fokus pada komunikasi terbuka dan berbagi pengetahuan. Pernyataan dari karyawan menunjukkan bahwa budaya saling membantu memainkan peran penting dalam membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan menyenangkan. Tim di BUMDESA dianggap sebagai tim yang solid, dengan setiap anggota tim memiliki keahlian unik dan selalu bersedia berbagi pengetahuan serta pengalaman. Direktur dan manajemen juga terlibat dalam mendorong kerjasama, menciptakan suasana di mana setiap karyawan merasa didukung dan dapat mengandalkan rekan kerja mereka. Secara keseluruhan, budaya saling membantu dianggap sebagai salah satu fondasi keberhasilan BUMDESA, dengan karyawan merasa dihargai memiliki rekan kerja yang saling membantu dalam menjalankan tugas sehari-hari.

BUMDESA memiliki pendekatan aktif terhadap pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi karyawan sebagai langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Program penghargaan dan insentif dirancang dengan tujuan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi, baik melalui penghargaan formal, bonus, maupun bentuk pengakuan lainnya. Keyakinan bahwa memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi tim dan mendorong semangat kerja tinggi menjadi dasar dari pendekatan ini.

Program ini dijalankan dengan cara yang adil dan transparan, memastikan bahwa setiap karyawan yang memberikan kontribusi baik dapat merasakan apresiasi yang sepadan. Pernyataan dari karyawan menegaskan bahwa program ini tidak hanya memberikan motivasi tambahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kompetitif. Budaya penghargaan dan pengakuan di BUMDESA diperkuat oleh dorongan dari atasan dan manajemen untuk memberikan umpan balik positif secara teratur. Karyawan merasa dihargai dan menyatakan bahwa pujian bukan hanya pengakuan atas pekerjaan yang baik, tetapi juga bentuk dukungan yang mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja. Keseluruhan, atmosfer kerja yang positif ini menciptakan semangat tim yang kuat, menjadikan BUMDESA sebagai tempat kerja yang memotivasi.

BUMDESA, terdapat komitmen kuat terhadap pengembangan karyawan, dengan menyediakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Atmosfer kolaboratif memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proyek-proyek menantang yang mendukung pertumbuhan mereka. BUMDESA meyakini bahwa investasi dalam pengembangan karyawan adalah kunci untuk kesuksesan jangka panjang, dan perkembangan kemampuan karyawan dianggap sebagai indikator keberhasilan.

Pernyataan dari karyawan menunjukkan bahwa mereka merasakan banyak kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan di BUMDESA. Direktur dan manajemen aktif mendorong partisipasi dalam pelatihan, seminar, dan workshop yang relevan. Karyawan merasa memiliki kebebasan untuk terlibat dalam proyek-proyek menantang yang telah membantu mereka tumbuh sebagai profesional. Bekerja di BUMDESA dianggap bukan hanya tentang menjalankan tugas harian, tetapi juga menciptakan peluang untuk pengembangan diri, baik secara pribadi maupun profesional. Mereka merasa bersyukur dapat bekerja dalam lingkungan yang mendukung pertumbuhan tersebut.

Motivasi utama direktur di BUMDESA, sebagaimana diungkapkan dalam pernyataan lain, berasal dari visi dan misi organisasi, kemajuan dan pertumbuhan tim, serta perkembangan karyawan dan pencapaian potensi penuh mereka. Komitmen terhadap nilai-nilai organisasi, visi jangka panjang, dan tanggung jawab terhadap masyarakat menjadi pendorong utama yang memotivasi direktur untuk terus maju. Dari sudut pandang karyawan, motivasi mereka didorong oleh pengakuan bahwa pekerjaan mereka memberikan dampak positif langsung pada masyarakat desa, serta atmosfer kerja yang kolaboratif, dukungan rekan kerja, dan kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang mendukung pertumbuhan pribadi. Keseluruhan, suasana kerja di BUMDESA mencerminkan komitmen terhadap pengembangan dan kesejahteraan karyawan.

#### **4.7 Hasil Faktor Internal dan Eksternal Pada BUMDESA Makmur Anugerah Lestari Desa Sukamakmur**

Ada macam-macam alasan mengapa manusia bekerja. Apabila kita menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang-orang bekerja untuk mendapatkan “imbalan-imbalan” yang dirumuskan secara luas maka imbalan-imbalan tersebut dapat kita urai menjadi dua macam kelas, yang bersifat umum. Imbalan-imbalan ekstrinsik (misalnya upah/gaji, promosi/promosi, pujian-pujian ataupun penghargaan dan lain sebagainya) tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain.

Imbalan-imbalan intrinsik (misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu, yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi, dan mereka ditentukan oleh individu yang

melaksanakan tugas tersebut. Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik timbul, karena antisipasi akan dicapainya imbalan-imbalan ekstrinsik.

Apabila kita menerima pandangan bahwa motivasi sangat kuat, maka secara ideal, perlu diterapkan struktur-struktur kebutuhan khusus semua karyawan, dan kemudian menyuruh mereka bekerja dengan cara demikian rupa, hingga motivasi intrinsik dapat dimaksimalkan. Karena berbagai macam alasan, hal tersebut tidak mungkin dilakukan, hingga demikian para manajer mengandalkan diri pada motivator-motivator ekstrinsik. Baik motivator intrinsik maupun motivator ekstrinsik terdapat ditempat pekerjaan. Walaupun mereka-mereka menarik (dua macam tipe motivasi lebih baik dibandingkan dengan satu macam tipe), ada kemungkinan munculnya masalah-masalah penting. Ada pendapat yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dapat dikurangi, apabila imbalan-imbalan ekstrinsik diberikan.

Seseorang yang secara intrinsik termotivasi untuk melakukan pekerjaan sukarela, mungkin akan mengalami peristiwa, dimana apabila ia mendapatkan imbalan akan pekerjaan tersebut, maka hal tersebut akan mengurangi motivasi intrinsiknya. Secara ekstrim, hal tersebut menunjukkan bahwa gaji/upah para pekerja sebaiknya jangan dikaitkan dengan kinerja.

Tetapi kesimpulan tersebut membantah sejumlah pendapat yang menyatakan bahwa gaji/upah harus dikaitkan dengan kinerja. Andai kata imbalan yang diberikan merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi (komisi untuk tugas penjualan), maka imbalan-imbalan ekstrinsik tidak akan mengurangi motivasi intrinsik. Akan tetapi, apabila imbalan tersebut tidak dianggap sebagai bagian integral dari suatu tugas, maka imbalan-imbalan intrinsik, dapat mengurangi motivasi intrinsik.

Pada BUMDESA Makmur Anugerah Lestari terdapat kecenderungan direktur lebih mengandalkan motivator-motivator ekstrinsik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara khusus hal-hal yang menjadi faktor, seperti sudah disebutkan sebelumnya antara lain tingkat kesejahteraan karyawan, penghargaan, pendidikan dan latihan, masa kerja dan lingkungan kerja yang ada di BUMDESA Makmur Anugerah Lestari. Berikut faktor internal dan eksternal yang menjadi pendorong analisis motivasi kerja karyawan pada Bumdesa:

## **1. Faktor Internal**

### **Budaya organisasi yang dinamis**

BUMDESA menciptakan budaya organisasi yang dinamis dimana nilai, norma dan kebiasaan bersatu untuk menciptakan identitas yang unik. Karyawan BUMDESA Makmur Anugerah Lestari merasakan kekuatan budaya ini sebagai faktor internal yang mendorong mereka untuk memahami dan menganalisis motivasi kerja. Dalam suasana ini, setiap anggota tim merasa terhubung dengan tujuan bersama untuk menciptakan wadah untuk menggali lebih dalam aspirasi dan ambisi masing-masing serta berupaya mencapai kesuksesan BUMDESA.



## **Partisipasi aktif dan pengambilan keputusan**

Partisipasi aktif pegawai dalam pengambilan keputusan. Setiap individu diminta berkontribusi dalam pengembangan strategi, tujuan, dan kebijakan organisasi. Keterlibatan ini tidak hanya menciptakan rasa memiliki, namun juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menganalisis dan memahami bagaimana peran mereka untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan bersama.

## **Keterbukaan komunikasi internal**

Keterbukaan komunikasi antar karyawan menjadi kunci utama untuk menciptakan suasana di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang harapan organisasi, memungkinkan mereka menganalisis sejauh mana motivasi mereka terhubung dengan visi dan misi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari.

## **Pengembangan karier berkelanjutan**

BUMDESA Makmur Anugerah Lestari memberikan peluang pengembangan karier berkelanjutan. Program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk mendukung pertumbuhan profesional individu. Karyawan merasa didorong untuk terus belajar, mengasah keterampilan, dan menjelajahi potensi penuh mereka. Ini menciptakan landasan bagi analisis pribadi terkait motivasi untuk berkembang dalam karier mereka di BUMDESA.

Dengan adanya faktor-faktor ini, BUMDESA Makmur Anugerah Lestari membangun landasan yang kokoh untuk menganalisis motivasi kerja karyawan. Kombinasi antara budaya organisasi yang dinamis, partisipasi aktif, komunikasi terbuka, dan pengembangan karier menciptakan lingkungan dimana karyawan dapat mencapai motivasi secara maksimal.

## **2. Faktor Eksternal**

### **Dukungan dan kebijakan pemerintah daerah**

Dukungan dan kebijakan dari pemerintah daerah merupakan salah satu faktor eksternal yang signifikan, kebijakan-kebijakan berikut mendukung operasional dan pengembangan BUMDESA. Program pembebasan atau insentif pajak menciptakan lingkungan yang berkelanjutan bagi para pelaku unit usaha. Analisis motivasi kerja BUMDESA harus mempertimbangkan seberapa besar dukungan eksternal dapat memberikan kontribusi terhadap kepercayaan diri dan semangat karyawan dalam usahanya.

### **Kondisi ekonomi dan peluang pasar**

Kondisi perekonomian dan peluang pasar di tingkat lokal dan regional; Kondisi ekonomi yang stabil dan peluang pasar yang berkembang menjadi landasan bagi motivasi karyawan. Pengakuan bahwa BUMDESA memberikan kontribusi terhadap pengembangan perekonomian daerah menyebabkan meningkatnya motivasi pegawai untuk berkontribusi maksimal.

### **Hubungan dengan masyarakat setempat**

Bekerja dalam hubungan yang positif dan dekat dengan masyarakat merupakan faktor eksternal penting lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja. Pegawai BUMDESA akan merasakan kepuasan dan tanggung jawab ketika didukung dan dihargai oleh masyarakat setempat. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menciptakan ikatan emosional.

### **Kemitraan bisnis dan dukungan lembaga keuangan**

BUMDESA Makmur Anugerah Lestari mendapatkan manfaat dari kemitraan eratnya dengan dunia usaha dan lembaga keuangan lokal, yang menawarkan stabilitas dan sumber daya tambahan. Memiliki akses ke jaringan bisnis, peluang kolaborasi, dan dukungan finansial dapat memotivasi karyawan untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Dalam menganalisis motivasi kerja, perlu diperhatikan sejauh mana karyawan memberikan respon positif terhadap dukungan eksternal tersebut.

### **Pemahaman terhadap tantangan eksternal**

Memahami kendala eksternal yang dihadapi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari merupakan faktor eksternal yang penting untuk diperhatikan. Dengan mengenali faktor risiko dan peluang yang berada di luar kendali organisasi, karyawan dapat menggunakan kreativitas, inovasi, dan kolaborasi untuk mengatasi hambatan eksternal.

Melalui analisis mendalam terhadap faktor-faktor eksternal ini, BUMDesa dapat memahami dengan lebih baik motivasi karyawan dan bagaimana aspek-aspek ini saling berinteraksi. Dengan demikian, BUMDesa dapat mengoptimalkan faktor-faktor eksternal ini untuk menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, Sebagai direktur BUMDESA, komitmen terhadap kesejahteraan karyawan tercermin dalam pengaturan penghasilan yang dianggap adil dan sejalan dengan kontribusi mereka. Meskipun terus berusaha meningkatkan insentif, yakin bahwa pendapatan saat ini sudah memuaskan sesuai dengan kinerja karyawan. Dari perspektif karyawan, mereka merasa puas dengan penghasilan yang diterima, karena BUMDESA memberikan kompensasi yang adil dan sejalan dengan tanggung jawab mereka. Kesejahteraan juga diperhatikan melalui kebijakan waktu istirahat yang jelas, mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan

istirahat. Kebijakan ini mencerminkan perhatian terhadap kondisi kerja yang sehat, dengan pendekatan progresif dan dukungan terhadap kebutuhan istirahat karyawan. Secara keseluruhan, BUMDESA menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan kesejahteraan karyawan.

BUMDESA memiliki komitmen kuat terhadap penciptaan lingkungan kerja yang didasarkan pada nilai-nilai seperti kepercayaan, keterbukaan, dan komunikasi yang jujur. Budaya saling membantu dan kolaborasi dianggap kunci untuk mencapai tujuan bersama. Program penghargaan dan pengakuan memperkuat motivasi karyawan, menciptakan atmosfer kerja positif dan kompetitif. Investasi dalam pengembangan karyawan juga menjadi fokus, dengan atmosfer kolaboratif mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional. Motivasi direktur dan karyawan berasal dari visi organisasi, pertumbuhan tim, serta dampak positif pada masyarakat desa. Keseluruhan, BUMDESA mencerminkan komitmen terhadap pengembangan dan kesejahteraan karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, BUMDESA Makmur Anugerah Lestari memiliki landasan yang kokoh untuk menganalisis motivasi kerja karyawan melalui kombinasi faktor internal dan eksternal yang signifikan. Faktor internal, seperti budaya organisasi yang dinamis, partisipasi aktif, keterbukaan komunikasi internal, dan pengembangan karier berkelanjutan, menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat mencapai motivasi secara maksimal.

Budaya organisasi yang dinamis memberikan identitas unik dan merangsang pemahaman serta analisis motivasi kerja karyawan. Partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan keterbukaan komunikasi internal memberikan rasa memiliki dan memungkinkan karyawan untuk terhubung dengan visi dan misi organisasi. Pengembangan karier berkelanjutan melalui program pelatihan memberikan peluang bagi pertumbuhan profesional, menciptakan landasan untuk analisis motivasi yang lebih mendalam.

Sementara itu, faktor eksternal seperti dukungan dan kebijakan pemerintah daerah, kondisi ekonomi dan peluang pasar, hubungan dengan masyarakat setempat, kemitraan bisnis, dan dukungan lembaga keuangan juga berkontribusi pada motivasi karyawan. Dukungan pemerintah daerah menciptakan lingkungan berkelanjutan, kondisi ekonomi yang stabil dan peluang pasar yang berkembang meningkatkan motivasi karyawan untuk berkontribusi maksimal. Hubungan positif dengan masyarakat setempat dan kemitraan dengan dunia usaha memberikan kepuasan dan tanggung jawab kepada karyawan. Selain itu, dukungan lembaga keuangan lokal memberikan stabilitas dan sumber daya tambahan yang dapat memotivasi karyawan.

Pemahaman terhadap tantangan eksternal, seperti kendala dan peluang, memungkinkan karyawan untuk menggunakan kreativitas, inovasi, dan kolaborasi dalam menghadapi hambatan eksternal.

Dengan demikian, analisis mendalam terhadap faktor-faktor internal dan eksternal ini memungkinkan BUMDESA Makmur Anugerah Lestari untuk lebih baik memahami motivasi karyawan dan mengoptimalkan lingkungan kerja untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan Pada Bumdesa Makmur Anugerah Lestari Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor beberapa hal berikut dapat dicontohkan sebagai saran untuk perbaikan:

### **1. Evaluasi dan Peningkatan Kebijakan Penghasilan:**

- Direktur dapat mempertimbangkan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan penghasilan untuk memastikan kesejajaran dengan kontribusi karyawan.
- Mengidentifikasi area potensial untuk peningkatan insentif atau tunjangan tambahan sesuai dengan pencapaian dan kinerja individu.

### **2. Pengembangan Program Penghargaan dan Pengakuan:**

- Memperluas program penghargaan dan pengakuan untuk memasukkan pengakuan informal sehari-hari yang dapat meningkatkan motivasi karyawan secara langsung.
- Menyusun program yang lebih transparan dan adil untuk memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.

### **3. Penguatan Budaya Organisasi:**

- Mempertahankan dan memperkuat budaya saling membantu dan kolaborasi dengan memfasilitasi lebih banyak kegiatan tim dan proyek bersama.
- Mendorong partisipasi aktif karyawan dalam inisiatif pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan.

### **4. Pengembangan Karier Berkelanjutan:**

- Memperluas peluang pengembangan karier melalui pelatihan, seminar, dan workshop untuk memberikan landasan yang lebih luas bagi pertumbuhan profesional karyawan.
- Membuat jalur karier yang jelas dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan karier mereka.

### **5. Keterlibatan Pemerintah dan Komunitas Lokal:**

- Menjalin kemitraan yang lebih erat dengan pemerintah daerah dan lembaga keuangan untuk mendukung stabilitas dan pertumbuhan organisasi.

- Memperkuat hubungan dengan masyarakat setempat melalui proyek-proyek sosial dan kegiatan yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan.

**6. Keterbukaan Komunikasi:**

- Meningkatkan keterbukaan komunikasi internal dengan menyelenggarakan pertemuan reguler, forum diskusi, atau kanal komunikasi online.
- Mendorong pertukaran ide dan umpan balik dari karyawan untuk menciptakan lingkungan yang lebih terbuka dan inklusif.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, diharapkan BUMDESA Makmur Anugerah Lestari dapat memperkuat motivasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan, dan mencapai tujuan bersama secara lebih efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Danang Sunyoto. 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2021). *Buku Panduan Wiradesa*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49. Doi: 10.19184/Jpe.V13i1.10419
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. Kecamatan Ciomas Dalam Angka. 2020. Katalog BPS: 1102001.3201070. Badan Pusat Statistik Kab. Bogor.
- Lexy J. Moleong, (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.

Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia  
Sarma M. 2013. *Entrepreneurial Marketing. Untuk Keberhasilan Pemasaran bagi*

*Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Indonesia*. Bogor (ID): IPB Press.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

\_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

\_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi

Sunyoto, Danang. (2018). *Konsep Dasar Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS

Triatna, Cepi, 2015. *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya  
Unaradjan, Dolet. (2018). *Faktor – Faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta :

Rineka Cipta

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5495.

Yuniarsih, Tjutju, & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Yusuf, Maliki. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Link WEB

BUMDES yang aktif dan tidak aktif Tersedia di:  
(<https://jabarekspres.com/berita/2018/03/20/BUMDESA-banyak-yang-tidak-aktif/>) [Diakses 23 Desember 2022]

Info BUMDES tujuan dan landasan hukum (<https://infobumdes.id/bumdes/>) [Diakses 26 Desember 2022]

Program Wiradesa (<https://dikti.kemdikbud.go.id/pengumuman/tawaran-program-wira-desa-tahun-2021/>) [Diakses 11 Desember 2022]

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad David Rachmanadipura  
Alamat : Perum Griya Bukit Jaya Blok M 13 No. 25 RT 06/ RW  
30 Kelurahan Tlajung Udik Kecamatan Gunung Putri  
Kabupaten Bogor

Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 25 Agustus 2001  
Agama : Islam  
Pendidikan



- a. SD : SD Semen Cibinong
- b. SMP : SMP Insan Kamil Bogor
- c. SMA : SMA Insan Kamil Bogor
- d. Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Oktober 2023  
Peneliti,

(Muhammad David Rachmanadipura)

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### Pedoman Wawancara

Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan Pada Bumdesa Makmur Anugerah Lestari Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor

Nama	
Jabatan	Direktur
Jenis Wawancara	Wawancara Terstruktur
Hari/Tanggal	Kamis, 5 Oktober 2023
Lokasi	BUMDESA Makmur Anugerah Lestari

1. Apakah Bapak/Ibu pernah mendengar atau mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) sebelum datangnya mahasiswa program Wiradesa?
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pernah</li> <li>b. Belum pernah</li> </ul>
2. Darimana Bapak/Ibu mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) ?
<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Instagram</li> <li>2. Facebook</li> <li>3. Televisi</li> <li>A. Dari Mahasiswa</li> </ul>
3. Menurut Bapak/Ibu program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) itu apa?
4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu dari diadakannya program Wiradesa di BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?
5. Apakah program Wiradesa memiliki nilai positif dan negatif bagi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?

No	Komponen	Pertanyaan	Jawaban
1	Kebutuhan Fisiologis	Bagaimana Anda memastikan bahwa kebutuhan fisiologis Anda sebagai direktur terpenuhi dalam pekerjaan sehari-hari Anda?	

		Sejauh mana Anda merasa bahwa pola makan dan tidur yang sehat mendukung kinerja Anda sebagai seorang direktur?	
2	Kebutuhan Keamanan	Bagaimana Anda memastikan keamanan informasi dan data penting perusahaan dalam peran Anda sebagai direktur?	
		Apakah Anda merasa bahwa keamanan pribadi Anda terjaga dengan baik dalam menjalankan tugas-tugas direktur, terutama jika Anda memiliki tugas yang melibatkan risiko lebih besar?	
		Bagaimana perusahaan Anda mengatasi potensi risiko keamanan yang berkaitan dengan peran dan tanggung jawab Anda sebagai direktur?	
3	Kebutuhan Sosial	Bagaimana Anda memahami peran komunikasi dan interaksi sosial dalam kepemimpinan Anda sebagai direktur?	
		Apakah Anda merasa bahwa hubungan sosial yang baik dengan rekan-rekan kerja, anggota dewan direksi, atau pihak eksternal mendukung kesuksesan Anda dalam peran direktur?	
		Bagaimana Anda mengelola dan memelihara hubungan profesional dengan karyawan dan rekan bisnis lainnya di dalam dan di luar perusahaan?	
4	Kebutuhan Penghargaan	Bagaimana perusahaan Anda mengakui dan memberikan penghargaan atas kontribusi	

		Anda sebagai direktur terhadap keberhasilan perusahaan?	
		Apakah Anda merasa bahwa pencapaian dan prestasi Anda sebagai direktur dihargai dengan baik oleh dewan direksi atau pemegang saham?	
		Bagaimana Anda menyediakan penghargaan atau insentif kepada tim eksekutif atau staf manajemen yang bekerja di bawah Anda sebagai bentuk apresiasi?	
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Apa langkah-langkah atau inisiatif yang Anda ambil sebagai direktur untuk terus mengembangkan diri dan mencapai potensi pribadi serta profesional Anda yang tertinggi?	
		Bagaimana perusahaan Anda mendukung pengembangan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai aktualisasi diri dalam peran Anda?	
		Apakah Anda merasa memiliki kesempatan untuk mengambil risiko dalam pengambilan keputusan atau eksperimen dalam inovasi sebagai bagian dari upaya aktualisasi diri?	

## Lampiran 2

### Transkrip Wawancara

Nama			
Jabatan	Anggota BUMDES		
Jenis Wawancara	Wawancara Terstruktur		
Hari/Tanggal	Kamis, 5 Oktober 2023		
Lokasi	BUMDESA Makmur Anugerah Lestari		
1. Apakah Bapak/Ibu pernah mendengar atau mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) sebelum datangnya mahasiswa program Wiradesa?			
<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Pernah</li> <li>d. Belum pernah</li> </ul>			
2. Darimana Bapak/Ibu mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) ?			
<ul style="list-style-type: none"> <li>4. Instagram</li> <li>5. Facebook</li> <li>6. Televisi</li> </ul> <p><b>B. Dari Mahasiswa</b></p>			
3. Menurut Bapak/Ibu program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) itu apa?			
4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu dari diadakannya program Wiradesa di BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?			
5. Apakah program Wiradesa memiliki nilai positif dan negatif bagi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?			
No	Komponen	Pertanyaan	Jawaban

1	Kebutuhan Fisiologis	Bagaimana Anda menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan fisiologis seperti makan, tidur, dan istirahat?	
		Apakah jam kerja yang panjang atau tuntutan pekerjaan memengaruhi kemampuan Anda untuk memenuhi kebutuhan makanan sehari-hari?	
		Bagaimana Anda mengatasi rasa lelah dan stres yang mungkin muncul dalam pekerjaan, dan apa langkah-langkah yang Anda ambil untuk menjaga kesehatan fisik Anda?	
2	Kebutuhan Keamanan	Apakah Anda merasa bahwa lingkungan kerja Anda aman, baik dari segi fisik maupun siber?	
		Bagaimana perusahaan Anda memberikan informasi dan pelatihan yang diperlukan kepada karyawan untuk menjaga keamanan pribadi mereka dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari?	
		Apakah Anda tahu bagaimana melaporkan atau mengatasi situasi darurat atau keamanan di tempat kerja?	
3	Kebutuhan Sosial	Bagaimana perusahaan Anda mendukung dan mempromosikan kerja tim serta kolaborasi antar karyawan?	
		Apakah Anda merasa ada komunikasi yang efektif di antara tim atau departemen di perusahaan?	

		Apakah Anda merasa memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan Anda, dan sejauh mana hal ini memengaruhi kesejahteraan Anda di tempat kerja?	
4	Kebutuhan Penghargaan	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan Anda memberikan penghargaan dan pengakuan yang memadai atas kinerja Anda dan kontribusi terhadap perusahaan?	
		Bagaimana perusahaan Anda mengakui prestasi dan pencapaian karyawan secara reguler?	
		Apakah ada program atau sistem penghargaan di tempat kerja Anda yang merangsang motivasi dan produktivitas karyawan?	
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Bagaimana perusahaan Anda mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk mencapai aktualisasi diri dalam karier mereka?	
		Apakah Anda merasa memiliki kesempatan untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan Anda sebagai bagian dari upaya aktualisasi diri?	
		Apa yang memotivasi Anda untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam peran Anda di tempat kerja?	



## Lampiran 2

### Transkrip Wawancara

Informan 1

Nama	Mad Yusep Pudin
Jabatan	Direktur BUMDES
Jenis Wawancara	Wawancara Terstruktur
Hari/Tanggal	Kamis, 5 Oktober 2023
Lokasi	BUMDESA Makmur Anugerah Lestari
1. Apakah Bapak/Ibu pernah mendengar atau mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) sebelum datangnya mahasiswa program Wiradesa?	
e. Pernah	
• Belum pernah	
2. Darimana Bapak/Ibu mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) ?	
7. Instagram	
8. Facebook	
9. Televisi	
<input type="checkbox"/> Dari Mahasiswa	
3. Menurut Bapak/Ibu program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) itu apa?	
Program yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja	
4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu dari diadakannya program Wiradesa di BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?	
Dapat Membantu Proses Pemasaran, Pengembangan usaha, memiliki potensi desa	
5. Apakah program Wiradesa memiliki nilai positif dan negatif bagi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?	

Memiliki nilai positif

No	Komponen	Pertanyaan	Jawaban
1	Kebutuhan Fisiologis	Bagaimana Anda memastikan bahwa kebutuhan fisiologis Anda sebagai direktur terpenuhi dalam pekerjaan sehari-hari Anda?	secara pribadi ekonomi terpenuhi, karna memiliki usaha pribadi tersendiri berupa sewa alat sound system dan yang utama mendapatkan silaturahmi antara masyarakat, dan maafnya bisa di manfaatkan oleh masyarakat juga
		Sejauh mana Anda merasa bahwa pola makan dan tidur yang sehat mendukung kinerja Anda sebagai seorang direktur?	dikarenakan saya jarang begadang alhamdulillah sehat dan alhamdulillah juga saya rajin beribadah.
2	Kebutuhan Keamanan	Bagaimana Anda memastikan keamanan informasi dan data penting perusahaan dalam peran Anda sebagai direktur?	sudah sebagian data di berikan kepada karyawan jadinya setiap karyawan memiliki backup untuk data2 bumdes suatu waktu data bumdes hilang dan sudah di backup melalui via aplikasi dan flashdisk
		Apakah Anda merasa bahwa keamanan pribadi Anda terjaga dengan baik dalam menjalankan tugas-tugas direktur, terutama jika Anda memiliki tugas yang melibatkan risiko lebih besar?	sejauh ini aman
		Bagaimana perusahaan Anda mengatasi potensi risiko keamanan yang berkaitan dengan peran dan tanggung jawab Anda sebagai direktur?	secara umum sering berkoordinasi dan berkomunikasi dengan aparat setempat dan sering berdampingan dengan babinsa dan babinmas

3	Kebutuhan Sosial	Bagaimana Anda memahami peran komunikasi dan interaksi sosial dalam kepemimpinan Anda sebagai direktur?	sejauh ini komunikasi berjalan lancar dan baik dengan masyarakat dan karyawan bumdes
		Apakah Anda merasa bahwa hubungan sosial yang baik dengan rekan-rekan kerja, anggota dewan direksi, atau pihak eksternal mendukung kesuksesan Anda dalam peran direktur?	Mendukung
		Bagaimana Anda mengelola dan memelihara hubungan profesional dengan karyawan dan rekan bisnis lainnya di dalam dan di luar perusahaan?	bertugas sesuai job nya masing-masing, sesuai kesepakatan bersama , diberikan nya bonus dan tunjangan
4	Kebutuhan Penghargaan	Bagaimana perusahaan Anda mengakui dan memberikan penghargaan atas kontribusi Anda sebagai direktur terhadap keberhasilan perusahaan?	sudah dijamin di bpjs untuk seluruh karyawan dan diberikan nya tunjangan akhir tahun
		Apakah Anda merasa bahwa pencapaian dan prestasi Anda sebagai direktur dihargai dengan baik oleh dewan direksi atau pemegang saham?	ya merasa di hargai
		Bagaimana Anda menyediakan penghargaan atau insentif kepada tim eksekutif atau staf manajemen yang bekerja di bawah Anda sebagai bentuk apresiasi?	memberikan upah tambahan pada setiap akhir bulan, kalau karyawan ada yg berobat uangnya di ganti dan bumdes menyediakan pengobatan pribadi untuk para karyawan nya di luar bpjs
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Apa langkah-langkah atau inisiatif yang Anda ambil sebagai direktur untuk terus mengembangkan diri dan mencapai potensi pribadi serta profesional Anda yang tertinggi?	mengasah kemampuan sering sering, sharing2 antar bumdes2 lain

		Bagaimana perusahaan Anda mendukung pengembangan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai aktualisasi diri dalam peran Anda?	bisa mengembangkan potensi diri, serta menciptakan lingkungan yg harmonis
		Apakah Anda merasa memiliki kesempatan untuk mengambil risiko dalam pengambilan keputusan atau eksperimen dalam inovasi sebagai bagian dari upaya aktualisasi diri?	ya, perlu karena tanggung jawab , tpi penuh dengan pertimbangan

### Informan 2

Nama	M Irfan
Jabatan	Sekretaris BUMDES
Jenis Wawancara	Wawancara Terstruktur
Hari/Tanggal	Kamis, 5 Oktober 2023
Lokasi	BUMDESA Makmur Anugerah Lestari
1. Apakah Bapak/Ibu pernah mendengar atau mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) sebelum datangnya mahasiswa program Wiradesa?	
f. Pernah <ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum pernah</li> </ul>	
2. Darimana Bapak/Ibu mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) ?	
10. Instagram 11. Facebook 12. Televisi <input type="checkbox"/> Dari Mahasiswa	
3. Menurut Bapak/Ibu program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) itu apa?	
Program kerjasama antara kampus dengan Desa yang melibatkan mahasiswa untuk meningkatkan kualitas Desa	
4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu dari diadakannya program Wiradesa di BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?	

Menurut saya sangat membantu, karena dapat meningkatkan keilmuan
5. Apakah program Wiradesa memiliki nilai positif dan negatif bagi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?
Nilai positif, BUMDES menjadi lebih berwawasan setelah menjalani Program Wiradesa

No	Komponen	Pertanyaan	Jawaban
1	Kebutuhan Fisiologis	Bagaimana Anda menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan fisiologis seperti makan, tidur, dan istirahat?	Keseimbangan ini dipengaruhi kondisi tubuh dan kesehatan namun itu tergantung kita dalam menyeimbangkan sesuai kondisi saat ini
		Apakah jam kerja yang panjang atau tuntutan pekerjaan memengaruhi kemampuan Anda untuk memenuhi kebutuhan makanan sehari-hari?	Jam kerja di bumdes tidak terlalu panjang jadi tidak mempengaruhi itu
		Bagaimana Anda mengatasi rasa lelah dan stres yang mungkin muncul dalam pekerjaan, dan apa langkah-langkah yang Anda ambil untuk menjaga kesehatan fisik Anda?	Melakukan refreshing, misalnya melakukan kegiatan hobi atau bermain game istirahat secukupnya
2	Kebutuhan Keamanan	Apakah Anda merasa bahwa lingkungan kerja Anda aman, baik dari segi fisik maupun siber?	Selama ini lingkungan kerja di bumdes aman

		Bagaimana perusahaan Anda memberikan informasi dan pelatihan yang diperlukan kepada karyawan untuk menjaga keamanan pribadi mereka dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari?	Bumdes berusaha memaksimalkan keamanan dengan melengkapi atribut kerja dan selalu berkoordinasi dengan pihak keamanan wilayah
		Apakah Anda tahu bagaimana melaporkan atau mengatasi situasi darurat atau keamanan di tempat kerja?	Iya, karena bumdes selalu berkoordinasi dengan petugas keamanan di wilayah
3	Kebutuhan Sosial	Bagaimana perusahaan Anda mendukung dan mempromosikan kerja tim serta kolaborasi antar karyawan?	Bumdes selalu mengutamakan rapat musyawarah dalam mengambil suatu keputusan maka dari itu kerja tim akan selalu terjadi
		Apakah Anda merasa ada komunikasi yang efektif di antara tim atau departemen di perusahaan?	Komunikasi di bumdes tidak terhambat karena tidak ada batasan dalam menyampaikan pendapat
		Apakah Anda merasa memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan Anda, dan sejauh mana hal ini memengaruhi kesejahteraan Anda di tempat kerja?	Ya, karena di bumdes selalu terbuka maka tidak ada masalah yang dapat menimbulkan masalah pribadi antar para pegawai
4	Kebutuhan Penghargaan	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan Anda memberikan penghargaan dan pengakuan yang memadai atas kinerja Anda dan kontribusi terhadap perusahaan?	Sejauh ini belum ada penghargaan semacam ini karena semua Karyawandi bumdes berperan dalam kemajuan bumdes ini
		Bagaimana perusahaan Anda mengakui prestasi dan pencapaian karyawan secara reguler?	Adanya kenaikan gaji saat bumdes berkembang secara pesat
		Apakah ada program atau sistem penghargaan di tempat kerja Anda yang merangsang motivasi dan produktivitas karyawan?	Sama seperti perusahaan lain adanya bonus akhir tahun yang sesuai dengan kinerja kita selama 1 tahun

5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Bagaimana perusahaan Anda mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk mencapai aktualisasi diri dalam karier mereka?	Bumdes selalu mendukung kegiatan lain di sekitar yang dapat meningkatkan kemampuan kita selama tidak mengabaikan tugas
		Apakah Anda merasa memiliki kesempatan untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan Anda sebagai bagian dari upaya aktualisasi diri?	Kita masih harus bermusyawarah dalam pengambilan keputusan yang besar. Namun untuk keputusan yang tidak terlalu besar dapat mengambil inisiatif
		Apa yang memotivasi Anda untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam peran Anda di tempat kerja?	Dapat terus mengembangkan bumdes agar terus mensejahterakan desa sukamakmur

### Informan 3

Nama	Fithranty A.R
Jabatan	Bendahara BUMDES
Jenis Wawancara	Wawancara Terstruktur
Hari/Tanggal	Kamis, 5 Oktober 2023
Lokasi	BUMDESA Makmur Anugerah Lestari
1. Apakah Bapak/Ibu pernah mendengar atau mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) sebelum datangnya mahasiswa program Wiradesa?	
g. Pernah <ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum pernah</li> </ul>	
2. Darimana Bapak/Ibu mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) ?	
13. Instagram 14. Facebook 15. Televisi <input type="checkbox"/> Dari Mahasiswa	
3. Menurut Bapak/Ibu program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) itu apa?	
Program kerjasama antara mahasiswa atau pelajar dengan pihak instansi (BUMDES)	

4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu dari diadakannya program Wiradesa di BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?
Lebih berinovasi lagi kegiatannya
5. Apakah program Wiradesa memiliki nilai positif dan negatif bagi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?
Nilai positif, membantu dalam pengenalan pemasaran

No	Komponen	Pertanyaan	Jawaban
1	Kebutuhan Fisiologis	Bagaimana Anda menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan fisiologis seperti makan, tidur, dan istirahat?	Membagi waktu untuk keseluruhan
		Apakah jam kerja yang panjang atau tuntutan pekerjaan memengaruhi kemampuan Anda untuk memenuhi kebutuhan makanan sehari-hari?	Ya mempengaruhi
		Bagaimana Anda mengatasi rasa lelah dan stres yang mungkin muncul dalam pekerjaan, dan apa langkah-langkah yang Anda ambil	Istirahat tidur yang cukup



		untuk menjaga kesehatan fisik Anda?	
2	Kebutuhan Keamanan	Apakah Anda merasa bahwa lingkungan kerja Anda aman, baik dari segi fisik maupun siber?	Aman
		Bagaimana perusahaan Anda memberikan informasi dan pelatihan yang diperlukan kepada karyawan untuk menjaga keamanan pribadi mereka dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari?	Sebulan sekali adanya evaluasi seluruh karyawan
		Apakah Anda tahu bagaimana melaporkan atau mengatasi situasi darurat atau keamanan di tempat kerja?	Tahu, adanya pengecekan
3	Kebutuhan Sosial	Bagaimana perusahaan Anda mendukung dan mempromosikan kerja tim serta kolaborasi antar karyawan?	Perusahaan memberikan semangat terhadap karyawan, memberikan apresiasi terhadap karyawan
		Apakah Anda merasa ada komunikasi yang efektif di antara tim atau departemen di perusahaan?	Ada
		Apakah Anda merasa memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan Anda, dan sejauh mana hal ini memengaruhi kesejahteraan Anda di tempat kerja?	Ya, memiliki hubungan sosial yang baik
4	Kebutuhan Penghargaan	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan Anda memberikan penghargaan dan pengakuan yang memadai atas kinerja Anda dan kontribusi terhadap perusahaan?	Ya, memberikan penghargaan

		Bagaimana perusahaan Anda mengakui prestasi dan pencapaian karyawan secara reguler?	Ya, memberikan hadiah (sembako)
		Apakah ada program atau sistem penghargaan di tempat kerja Anda yang merangsang motivasi dan produktivitas karyawan?	Ya ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Bagaimana perusahaan Anda mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk mencapai aktualisasi diri dalam karier mereka?	Mengadakan pelatihan yang di selenggarakan oleh BUMDES
		Apakah Anda merasa memiliki kesempatan untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan Anda sebagai bagian dari upaya aktualisasi diri?	Ya
		Apa yang memotivasi Anda untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam peran Anda di tempat kerja?	

#### Informan 4

Nama	Nurul Sakinah
Jabatan	Ketua Unit PPOB ( <i>Payment Point Online Banking</i> )
Jenis Wawancara	Wawancara Terstruktur
Hari/Tanggal	Kamis, 5 Oktober 2023
Lokasi	BUMDESA Makmur Anugerah Lestari
1. Apakah Bapak/Ibu pernah mendengar atau mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) sebelum datangnya mahasiswa program Wiradesa?	
h. Pernah	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum pernah</li> </ul>	

2. Darimana Bapak/Ibu mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) ?
16. Instagram 17. Facebook 18. Televisi <input type="checkbox"/> Dari Mahasiswa
3. Menurut Bapak/Ibu program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) itu apa?
Menurut saya, program MBKM itu program yang biasa di ikuti oleh mahasiswa untuk bisa mengembangkan diri di luar kampus
4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu dari diadakannya program Wiradesa di BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?
Lebih berinovasi lagi kerja samanya
5. Apakah program Wiradesa memiliki nilai positif dan negatif bagi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?
Nilai positif, membantu dalam pemasaran

No	Komponen	Pertanyaan	Jawaban
1	Kebutuhan Fisiologis	Bagaimana Anda menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan fisiologis seperti makan, tidur, dan istirahat?	Kita harus membagi waktu supaya seimbang

		Apakah jam kerja yang panjang atau tuntutan pekerjaan memengaruhi kemampuan Anda untuk memenuhi kebutuhan makanan sehari-hari?	Ya cukup
		Bagaimana Anda mengatasi rasa lelah dan stres yang mungkin muncul dalam pekerjaan, dan apa langkah-langkah yang Anda ambil untuk menjaga kesehatan fisik Anda?	Yaitu dengan istirahat yang cukup
2	Kebutuhan Keamanan	Apakah Anda merasa bahwa lingkungan kerja Anda aman, baik dari segi fisik maupun siber?	Ya sangat aman
		Bagaimana perusahaan Anda memberikan informasi dan pelatihan yang diperlukan kepada karyawan untuk menjaga keamanan pribadi mereka dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari?	Yaitu dengan mengevaluasi setiap sebulan sekali
		Apakah Anda tahu bagaimana melaporkan atau mengatasi situasi darurat atau keamanan di tempat kerja?	Ya
3	Kebutuhan Sosial	Bagaimana perusahaan Anda mendukung dan mempromosikan kerja tim serta kolaborasi antar karyawan?	Memberikan support
		Apakah Anda merasa ada komunikasi yang efektif di antara tim atau departemen di perusahaan?	Ya ada
		Apakah Anda merasa memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan Anda, dan sejauh mana hal ini memengaruhi kesejahteraan Anda di tempat kerja?	Ya hubungan yang sangat baik

4	Kebutuhan Penghargaan	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan Anda memberikan penghargaan dan pengakuan yang memadai atas kinerja Anda dan kontribusi terhadap perusahaan?	Ya ada
		Bagaimana perusahaan Anda mengakui prestasi dan pencapaian karyawan secara reguler?	Memberikan hadiah
		Apakah ada program atau sistem penghargaan di tempat kerja Anda yang merangsang motivasi dan produktivitas karyawan?	Ya ada dengan memberikan dukungan
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Bagaimana perusahaan Anda mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk mencapai aktualisasi diri dalam karier mereka?	Mengadakan pelatihan
		Apakah Anda merasa memiliki kesempatan untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan Anda sebagai bagian dari upaya aktualisasi diri?	Ya ada
		Apa yang memotivasi Anda untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam peran Anda di tempat kerja?	Dengan semangat

Informan 5

Nama	Moch Syamsudin
Jabatan	Ketua Unit PAMDES
Jenis Wawancara	Wawancara Terstruktur
Hari/Tanggal	Kamis, 5 Oktober 2023
Lokasi	BUMDESA Makmur Anugerah Lestari
1. Apakah Bapak/Ibu pernah mendengar atau mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) sebelum datangnya mahasiswa program Wiradesa?	
<p>i. Pernah</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum pernah</li> </ul>	
2. Darimana Bapak/Ibu mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) ?	
<p>19. Instagram  20. Facebook  21. Televisi</p> <p><input type="checkbox"/> Dari Mahasiswa</p>	
3. Menurut Bapak/Ibu program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) itu apa?	
Menurut saya, program MBKM yaitu program yang menjadi wadah mahasiswa untuk mengembangkan diri	
4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu dari diadakannya program Wiradesa di BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?	
Alhamdulillah, dengan adanya wiradesa terutama yang dikelola Sarana Air Bersih (SAB) sangat terbantu	
5. Apakah program Wiradesa memiliki nilai positif dan negatif bagi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?	
Alhamdulillah, memiliki nilai positif	

No	Komponen	Pertanyaan	Jawaban
1	Kebutuhan Fisiologis	Bagaimana Anda menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan fisiologis seperti makan, tidur, dan istirahat?	Membagi-bagi waktu dengan semua aktivitas
		Apakah jam kerja yang panjang atau tuntutan pekerjaan memengaruhi kemampuan Anda untuk memenuhi kebutuhan makanan sehari-hari?	Berpengaruh
		Bagaimana Anda mengatasi rasa lelah dan stres yang mungkin muncul dalam pekerjaan, dan apa langkah-langkah yang Anda ambil untuk menjaga kesehatan fisik Anda?	Ngopi jalan-jalan dengan pasangan (Istri)
2	Kebutuhan Keamanan	Apakah Anda merasa bahwa lingkungan kerja Anda aman, baik dari segi fisik maupun siber?	Aman ga aman terjadi luar ada yg iri dengan kepengurusan bumdes
		Bagaimana perusahaan Anda memberikan informasi dan pelatihan yang diperlukan kepada karyawan untuk menjaga keamanan pribadi mereka dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari?	Ada kumpul terhadap seluruh karyawan
		Apakah Anda tahu bagaimana melaporkan atau mengatasi situasi darurat atau keamanan di tempat kerja?	Tau, tpi jarang bertindak
3	Kebutuhan Sosial	Bagaimana perusahaan Anda mendukung dan mempromosikan kerja tim serta kolaborasi antar karyawan?	Kumpul silaturahmi seluruh karyawan, tpi sekarang sekarang sudah mulai jarang

		Apakah Anda merasa ada komunikasi yang efektif di antara tim atau departemen di perusahaan?	Dulu bagus sekarang berkurang
		Apakah Anda merasa memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan Anda, dan sejauh mana hal ini memengaruhi kesejahteraan Anda di tempat kerja?	Dulu bagus sekarang berkurang
4	Kebutuhan Penghargaan	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan Anda memberikan penghargaan dan pengakuan yang memadai atas kinerja Anda dan kontribusi terhadap perusahaan?	Kurang ngasih apresiasi
		Bagaimana perusahaan Anda mengakui prestasi dan pencapaian karyawan secara reguler?	Bagus memberikan bonus
		Apakah ada program atau sistem penghargaan di tempat kerja Anda yang merangsang motivasi dan produktivitas karyawan?	Ga ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Bagaimana perusahaan Anda mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk mencapai aktualisasi diri dalam karier mereka?	Mengikuti pelatihan yang diselenggarakan bumdes
		Apakah Anda merasa memiliki kesempatan untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan Anda sebagai bagian dari upaya aktualisasi diri?	Ya memiliki kesempatan
		Apa yang memotivasi Anda untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam peran Anda di tempat kerja?	Hikmah keberkahan untuk masyarakat



Informan 6

Nama	Burhanudin
Jabatan	Ketua Unit RO ( <i>Reverse Osmosis</i> )
Jenis Wawancara	Wawancara Terstruktur
Hari/Tanggal	Senin, 20 Februari 2023
Lokasi	BUMDESA Makmur Anugerah Lestari
1. Apakah Bapak/Ibu pernah mendengar atau mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) sebelum datangnya mahasiswa program Wiradesa?	
<p>j. Pernah</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum pernah</li> </ul>	
2. Darimana Bapak/Ibu mengetahui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) ?	
<p>22. Instagram</p> <p>23. Facebook</p> <p>24. Televisi</p> <p><input type="checkbox"/> Dari Mahasiswa</p>	
3. Menurut Bapak/Ibu program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) itu apa?	
<p>MBKM itu program dari kemendikbud untuk mahasiswa bisa menambah pengalaman dan juga menyalurkan kreativitas</p>	
4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu dari diadakannya program Wiradesa di BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?	
<p>Sangat membantu sekali</p>	
5. Apakah program Wiradesa memiliki nilai positif dan negatif bagi BUMDESA Makmur Anugerah Lestari ?	
<p>Sangat positif demi menambah pengetahuan serta untuk kemajuan BUMDESA</p>	

--

No	Komponen	Pertanyaan	Jawaban
1	Kebutuhan Fisiologis	Bagaimana Anda menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan fisiologis seperti makan, tidur, dan istirahat?	Membagi-bagi waktu dengan semua aktivitas
		Apakah jam kerja yang panjang atau tuntutan pekerjaan memengaruhi kemampuan Anda untuk memenuhi kebutuhan makanan sehari-hari?	Berpengaruh
		Bagaimana Anda mengatasi rasa lelah dan stres yang mungkin muncul dalam pekerjaan, dan apa langkah-langkah yang Anda ambil untuk menjaga kesehatan fisik Anda?	Ngopi jalan-jalan dengan pasangan
2	Kebutuhan Keamanan	Apakah Anda merasa bahwa lingkungan kerja Anda aman, baik dari segi fisik maupun siber?	Aman ga aman terjadi luar ada yg iri dengan kepengurusan bumdes
		Bagaimana perusahaan Anda memberikan informasi dan pelatihan yang diperlukan kepada karyawan untuk menjaga keamanan pribadi mereka dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari?	Ada kumpul terhadap seluruh karyawan
		Apakah Anda tahu bagaimana melaporkan atau mengatasi situasi darurat atau keamanan di tempat kerja?	Tau, tpi jarang bertindak

3	Kebutuhan Sosial	Bagaimana perusahaan Anda mendukung dan mempromosikan kerja tim serta kolaborasi antar karyawan?	Kumpul silaturahmi seluruh karyawan, tpi sekarang sekarang sudah mulai jarang
		Apakah Anda merasa ada komunikasi yang efektif di antara tim atau departemen di perusahaan?	Dulu bagus sekarang mengurang
		Apakah Anda merasa memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan Anda, dan sejauh mana hal ini memengaruhi kesejahteraan Anda di tempat kerja?	Dulu bagus sekarang mengurang
4	Kebutuhan Penghargaan	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan Anda memberikan penghargaan dan pengakuan yang memadai atas kinerja Anda dan kontribusi terhadap perusahaan?	Kurang ngasih apreaisiasi
		Bagaimana perusahaan Anda mengakui prestasi dan pencapaian karyawan secara reguler?	Bagus memberikan bonus
		Apakah ada program atau sistem penghargaan di tempat kerja Anda yang merangsang motivasi dan produktivitas karyawan?	Ga ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Bagaimana perusahaan Anda mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk mencapai aktualisasi diri dalam karier mereka?	Mengikuti pelatihan yang di selenggarakan bumdes
		Apakah Anda merasa memiliki kesempatan untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan Anda	Ya memiliki kesempatan

		sebagai bagian dari upaya aktualisasi diri?	
		Apa yang memotivasi Anda untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam peran Anda di tempat kerja?	Hikmah keberkahan untuk masyarakat