

**PENCAPAIAN EFEKTIVITAS PENGELOLAAN PROGRAM BERAS MISKIN  
(RASKIN) DI DESA CIJAGANG KECAMATAN CIKALONGKULON  
KABUPATEN CIANJUR**

Oleh :  
**Nanang Juhandi Hermawan**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi terhadap pegawai yang dilakukan oleh Kepala Desa sebagai salah satu upaya untuk mencapai efektivitas pengelolaan program beras miskin (RASKIN) di Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur. Disamping itu juga untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dan upaya-upaya apa yang dilakukan oleh Kepala Desa dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah : “Jika motivasi yang dilakukan oleh Kepala Desa berdasarkan pada asas-asas motivasi, maka hal ini merupakan salah satu upaya untuk mencapai efektivitas pengelolaan program RASKIN di Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian analisis deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang menggambarkan, menguraikan atau melukiskan suatu keadaan yang sedang berlangsung berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut : Studi kepustakaan, Studi lapangan yang meliputi: observasi, wawancara dan penyebaran angket. Kesimpulan yang diperoleh Pemberian motivasi oleh Kepala Desa sebagai salah satu upaya untuk mencapai efektivitas pengelolaan program beras miskin (RASKIN) di Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur, dengan menggunakan azas-azas motivasi berdasarkan hasil pengolahan angket untuk variabel bebas (motivasi) diperoleh hasil dengan kategori cukup sedangkan hasil pengolahan angket untuk efektivitas termasuk dalam kategori cukup baik.

Key word : motivasi, efektivitas pengelolaan program RASKIN

**A. LATAR BELAKANG**

Suatu organisasi dapat berlangsung secara efektif dan efisien dengan adanya motivasi, karena motivasi adalah hal yang terpenting bagi pimpinan terhadap efektivitas dalam pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan. Sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2007 Tentang Pedoman Organisasi Pemerintah Desa dan Perangkat Desa, Kepala Desa harus mempunyai tanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah baik dalam pembinaan pembangunan maupun pembinaan kemasyarakatan yang menjadi tanggung jawab penyusunan program Pemerintahan Desa, Administrasi Desa dan dalam bidang kemasyarakatan yang baik dan berpotensi.

Beras untuk keluarga miskin (RASKIN) adalah subsidi atau bantuan pangan dari pemerintah dalam bentuk beras yang diperuntukkan bagi rumah tangga berpenghasilan rendah atau kurang mampu sebagai upaya dari pemerintah untuk meningkatkan

ketahanan pangan dan memberikan perlindungan sosial pada rumah tangga sasaran. Program RASKIN bertujuan untuk mengurangi beban pengeluaran Rumah Tangga Sasaran (RTS) melalui pemenuhan sebagian kebutuhan pokok dalam bentuk beras. Selain itu raskin bertujuan untuk meningkatkan membuka akses pangan keluarga melalui penjualan beras kepada keluarga penerima manfaat dengan jumlah yang telah ditentukan. Pemerintahan Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur menjalankan Program Beras untuk Keluarga Miskin (RASKIN) sebagai salah satu pelayanan terhadap masyarakat yang kurang mampu. Agar program RASKIN ini berjalan sesuai yang diharapkan, serta tujuannya dan tepat sasaran, tepat waktu serta pendistribusian yang baik dan kemampuan sumberdaya manusia dalam mengelola pendataan rumah tangga sasaran maka pemerintah yang memberikan pelayanan yaitu pemerintah Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam pekerjaannya dan pelayanaanya agar apa yang menjadi tujuan dari program ini tercapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 175 Tahun 2008 tentang Perubahan Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 89 Tahun 2008 tentang Subsidi Biaya Perawatan Beras dan Subsidi Pangan Program Beras untuk Keluarga Miskin (RASKIN) tahun 2008, diatur mengenai ketentuan subsidi biaya perawatan beras dan subsidi pangan program beras untuk keluarga miskin (RASKIN). Prinsip pengelolaan RASKIN adalah suatu nilai-nilai dasar yang selalu menjadi landasan atau acuan dalam setiap pengambilan keputusan maupun tindakan yang akan diambil dalam pelaksanaan rangkaian kegiatan RASKIN. Keberpihakan kepada Rumah Tangga Miskin (RTM), yang maknanya mendorong RTM untuk ikut berperan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pelestarian seluruh kegiatan RASKIN baik di desa dan kecamatan, termasuk menerima manfaat atau menikmati hasilnya. Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur, sebagai salah satu organisasi pemerintahan, berkewajiban melaksanakan dan menyelenggarakan program RASKIN sebagai salah satu pelayanan terhadap masyarakat.

Penanggung jawab penetapan daftar nama RTM adalah Kepala Desa/Lurah dari hasil Musyawarah Desa/Kelurahan yang disetujui Camat. Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur, sebagai salah satu organisasi pemerintahan, berkewajiban melaksanakan dan menyelenggarakan program RASKIN sebagai salah satu pelayanan terhadap masyarakat.

Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur, menunjukkan masih rendahnya efektivitas pengelolaan program RASKIN, hal ini disebabkan oleh Masih kurangnya ketepatan waktu dalam pengelolaan program RASKIN, Masih terdapatnya kekurangtepatan pendistribusian program RASKIN, Masih kurangnya kemampuan sumberdaya manusia dalam hal pengelolaan pendataan penerima program RASKIN, Kurangnya rasa tanggung jawab aparat desa dalam pelaksanaan pengelolaan program RASKIN.

Motivasi yang dilakukan oleh Kepala Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur belum dilaksanakan secara optimal, sehingga masih kurangnya ketepatan waktu dalam pengelolaan program RASKIN, masih terdapatnya kekurangtepatan pendistribusian program RASKIN, belum sepenuhnya dapat menciptakan suasana yang kondusif yang dapat menimbulkan tercapainya efektivitas pengelolaan program RASKIN.

Tujuan Penelitian adalah (1) Mengetahui bagaimana pelaksanaan motivasi oleh Kepala Desa Cijagang dalam mencapaim efektivitas pengelolaan Beras Raskin, (2)

Mengetahui faktor-faktor yang menghambat terhadap pelaksanaan motivasi, (3) Mengetahui upaya-upaya yang dilakukan yang dilakukan oleh Kepala Desa Cijagang dalam mencapai efektivitas program RASKIN

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Motivasi**

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif (daya dorong) dan sikap, yang mendorong seseorang tersebut melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Motivasi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena tanpa adanya motivasi dalam organisasi akan sulit organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya, dengan menerapkan motivasi dalam organisasi maka dalam suatu organisasi tersebut akan terciptanya komunikasi yang baik dan kerjasama yang baik antara anggota dan pemimpinnya, terbuka dan transparan.

Motivasi berasal dari kata "*Movere*" dalam bahasa Latin, yang artinya dorongan atau daya penggerak. Hal-hal yang terkandung dari definisi motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran dan dorongan. Berikut pengertian mengenai motivasi menurut para ahli. Moenir (2001 : 136) menyatakan bahwa : "Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda/bukan benda tersebut".

Berdasarkan fungsi motivasi, motivasi merupakan kekuatan yang timbul dari dalam maupun dari luar untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi mempunyai unsur-unsur yang terdiri dari motif, adanya dorongan dari kepala untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerja seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Ahli lain mengemukakan pendapatnya mengenai motivasi, Thoha (2007 : 207) pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

"Dorongan yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik secara sadar maupun tak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut".

Sedangkan Siagian (1995 : 138) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut :

"Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengorbankan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya".

### **2. Pengertian Efektivitas**

Efektivitas merupakan konsep untuk menunjukkan suatu pengukuran terhadap kemampuan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran secara tepat dan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian efektivitas seperti yang dikemukakan oleh Rosyidi (1996 : 154) sebagai berikut : "Efektivitas adalah berdaya tepat atau berhasil guna, untuk menyebutkan

bahwa sesuatu itu telah berhasil dilaksanakan secara tepat dan berhasil. Ini dilihat dari hasil yang dicapai”.

Menurut Wiludjeng (2007 : 4) pengertian efektivitas, adalah sebagai berikut :

“Efektivitas adalah kemampuan untuk menetapkan tujuan yang tepat atau kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang benar (*doing the right things*). Efektivitas dapat dinilai dari pemenuhan adalah ukuran kuantitas prestasi kerja, dengan kata lain produktivitas adalah keseimbangan antara efektivitas dan efisiensi”.

Ahli lain, yaitu Hasibuan (2008 : 161) mengemukakan pengertian dari efektivitas berkaitan dengan prestasi kerja, sebagai berikut :

“Prestasi organisasi ditentukan oleh tiga faktor, yaitu : efektivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan/anggota prestasi = efektivitas, efisiensi dan kepuasan karyawan. Efektivitas adalah tercapainya sasaran yang eksplisit dan implisit. Efisiensi adalah perbandingan antara *output* dan *input* atau perbandingan manfaat dengan biaya. Kepuasan karyawan atau anggota adalah kepuasan yang diterima karyawan atas balas jasa hasil kerjanya. Kepuasan ini paling penting bagi organisasi karena jika para anggota tidak puas mereka akan keluar.”

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai sejauhmana suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan tujuan atau rencana yang telah ditetapkan.

### **3. Hubungan antara Motivasi dengan Efektivitas**

Motivasi adalah kekuatan yang timbul dari dalam maupun dari luar untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Sedangkan efektivitas merupakan konsep untuk menunjukkan suatu pengukuran terhadap kemampuan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran secara tepat dan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam upaya mencapai efektivitas, pemberian motivasi dalam suatu organisasi sangatlah penting. Hal ini menyangkut berbagai aspek dalam suatu organisasi, salah satunya adalah aspek sumber daya manusia yang memiliki peranan yang paling dominan terhadap berkembang atau tidaknya sebuah organisasi. Motivasi ini dapat dilaksanakan dengan baik, jika seorang pemimpin mengerti serta memahami, baik cara-cara memotivasi maupun kebutuhan-kebutuhan para bawahannya.

Hubungan antara motivasi dengan efektivitas sangatlah erat kaitannya, karena efektivitas akan tercapai jika seorang pemimpin dapat memotivasi para bawahannya dengan baik. Dengan demikian, tujuan dari suatu organisasi akan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **C. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif. analisis kualitatif, yaitu suatu teknik menarik kesimpulan dengan cara menganalisa dan membandingkan data yang diperoleh atau terkumpul. Kirk dan Miller dalam Moleong (1990 : 3), mengemukakan sebagai berikut :

“Penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan kepada pengamatan fundamental tergan-tung kepada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tertentu dalam bahasa dan peristilahan”.

Dalam proses pembahasannya, penulis menggunakan skala *likert*. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010 : 107), sebagai berikut :

“Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”.

Dengan skala *likert*, maka variabel bebas (motivasi) dan variabel terikat (efektivitas) yang akan diukur dan dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian variabel bebas dan terikat tersebut dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat terukur, komponen-komponen yang terukur ini kemudian dijadikan titik tolak untuk penyusunan item *instrument* yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden

#### D. HASIL PEMBAHASAN

Motivasi yang dilaksanakan oleh Kepala Desa Cicagang dimaksudkan untuk menghasilkan kerja yang dikehendaki sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi mengandung pengertian bahwa pimpinan atau kepala berada di tengah-tengah bawahan, sehingga dengan demikian dapat memberikan intruksi, nasihat, bimbingan dan koreksi pada saat diperlukan, di dalam penyampaiannya seorang kepala harus bisa memahami bagaimana cara melakukan dengan baik agar dapat diterima dengan baik oleh para bawahan. Dengan adanya dorongan terhadap perilaku seseorang, baik dorongan yang datang dari luar maupun dari dalam diri seseorang tersebut untuk melakukan tindakan-tindakan yang menjadi kewajiban, motivasi mempunyai peran penting dan menentukan terhadap perilaku seseorang terutama terhadap efektivitas kerja aparat desa.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap angket yang digunakan untuk mengukur motivasi, diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini :

TABEL REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN  
TERHADAP VARIABEL MOTIVASI

No	Pernyataan	Skor	Prosentasi Skor
1	Bawahan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.	41	63,07
2	Kepala Desa menginformasi-kan tujuan secara jelas.	49	75,04
3	Kepala Des memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai.	37	56,09
4	Kepala Desa membina komu-nikasi dengan bawahan.	35	53,08

5	Kepala Desa menciptakan kon-disi kerja yang kondusif.	41	63,07
6	Kepala Desa mendelegasikan wewenang kepada bawahan.	36	55,04
7	Kepala Desa memberikan ke-empatan bawahan untuk me-ngeluarkan kemampuan dan kreativitasnya.	35	53,84
8	Kepala Desa memberikan penghargaan kepada bawahan yang menunjukkan prestasi kerja.	42	64,07
9	Kepala Desa memberikan hu-kuman yang bersifat mendidik kepada bawahan.	33	50,08
J U M L A H		349	394,98

Sumber : Hasil Pengolahan Angket.

Berdasarkan pada hasil uraian Tabel rekapitulasi variabel motivasi, motivasi yang dilakukan Kepala Desa Sukamukti maka dapat diambil kesimpulan, bahwa Kepala Desa sukamukti didalam melaksanakan motivasi telah berdasarkan azas-azas motivasi, namun belum dilaksanakn secara optimal sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai khususnya dalam bidang pengelolaan Program beras miskin (RASKIN) di Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur.

Jumlah nilai angka yang di peroleh dari hasil penilaian secara keseluruhan dari angket yang diperoleh berjumlah 349 nilai angka sedangkan skor idealnya adalah sebesar 630, dengan demikian tingkat persentase penilaian secara keseluruhan variabel motivasi adalah sebesar  $349/630$  adalah 55,39% berada pada kriterium cukup baik.

Berdasarkan garis kontinum di atas, maka motivasi oleh Kepala Desa Sukamukti untuk mencapai efektivitas pengelolaan Program beras miskin (RASKIN) di Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur termasuk dalam Kriteria cukup baik.

Tanggapan responden untuk variabel efektivitas yang diukur melalui angket diperleh rekapitulasi tanggapan responden sebagaimana penulis sajikan pada Tabel sebagai berikut :

**TABEL REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN  
TERHADAP VARIABEL EFEKTIVITAS**

No	Pernyataan	Skor	Prosentasi Skor
1	Ketepatan waktu dalam menyele-saikan pekerjaan.	127	45,36
2	Sarana dan Prasarana yang mendukung.	122	43,58
3	Jumlah petugas yang memadai	141	50,36

4	Pegawai memahami pelaksanaan RASKIN.	138	49,29
5	Rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan kerja.	178	63,58
6	Tidak ada komplain dari masyarakat yang tidak dapat distribusi.	173	61,79
J U M L A H		879	313,96

Sumber : Hasil Pengolahan Angket.

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel efektivitas yang diukur dengan angket secara keseluruhan efektivitas pengelolaan Program beras miskin (RASKIN) di Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur, dapat diambil kesimpulan, bahwa efektivitas pengelolaan Program beras miskin (RASKIN) masih belum optimal. Jumlah nilai angka yang diperoleh dari hasil penelitian secara keseluruhan adalah 879 nilai skor sedangkan skor idelanya adalah 1680, dengan demikian diperoleh prosentase keseluruhan tanggapan responden adalah  $879/1680$  adalah 52,32 %, berada pada kriteria cukup baik. Hal ini dimungkinkan karena masih terdapatnya aparat atau petugas pengelola Raskin yang kurang memahami tentang pelaksanaan Program beras miskin (RASKIN) sehingga dalam pelaksanaan Program beras miskin (RASKIN) tersebut belum berlangsung secara optimal, artinya masih belum tercapai secara efektif sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun nilai skor hasil penelitian dari variabel bebas motivasi ialah 38,08 atau 59,44% yang masuk kedalam kriteria cukup baik dan nilai skor dari hasil penelitian untuk variabel terikat efektivitas ialah 146 atau 52,33% yang masuk kedalam kriteria cukup baik.

Berdasarkan hasil pengolahan angket yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi dan Efektivitas, diketahui bahwa masih ditemui hambatan-hambatan Kepala Desa dalam memberikan motivasi sebagai salah satu upaya untuk mencapai efektivitas pengelolaan Program beras miskin (RASKIN) di Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur, diantaranya adalah :

1. Masih terdapatnya aparat desa yang kurang memahami arahan dan bimbingan dari Kepala Desa, dikarenakan keterbatasan kemampuan aparat desa dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh Kepala Desa.
2. Ketika kepala Desa sedang berada di luar kantor, komunikasi dengan aparat desa dirasakan kurang, dikarenakan Kepala Desa harus mengerjakan tugasnya yang berada diluar kantor
3. Terkadang Kepala Desa kurang tepat sasaran dalam pemberian delegasi dan wewenang kepada aparat desa, hal tersebut terlihat dari seorang aparat desa yang terlihat kurang bertanggungjawab terhadap tugas yang dimiliki/didapatkannya dari Kepala Desa. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa Kepala Desa belum sepenuhnya memahami kemampuan yang dimiliki oleh aparat desa.
4. Kepala Desa masih belum optimal dalam memberikan hukuman yang bersifat mendidik, sehingga masih terdapatnya aparat desa yang menganggap hukuman yang diberikan oleh Kepala Desa masih dirasakan kurang mendidik.
5. Masih terdapatnya aparat desa yang terkadang menunda-nunda pekerjaan, sehingga pekerjaan pun tidak dapat diselesaikan tepat waktu

6. Masih terdapatnya sarana dan prasarana yang kurang mendukung dan kurang memadai, sehingga pekerjaan pun terkadang belum berjalan dengan efektif.
7. Terkadang jumlah petugas dalam pengelolaan prog Program beras miskin (RASKIN) tersebut masih dirasakan kurang, dikarenakan petugas tersebut masih melaksanakan tugas-tugas yang lainya.
8. Masih terdapatnya aparat desa yang kurang memahami tentang Program beras miskin (RASKIN) sehingga dalam pelaksanaan RASKIN tersebut belum berlangsung secara efektif.

Untuk mengatasi hambatan- hambatan tersebut, Kepala Desa Cijagang sebagai pimpinan yang bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh aparat desa. Pemberian motivasi yang dialukan diarahkan dalam upaya-upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam mencapai efektivitas pengelolaan RASKIN sebagaimana telah dijelaskan, adapun pemberian motivasi yang dapat dilakukan oleh Kepala Desa Cijagang agar pengelolaan RASKIN efektif, diantaranya adalah :

1. Kepala Desa memberikan pelatihan-pelatihan khusus kepada aparat desa, agar kemampuan aparat desa yang terbatas dapat berkembang.
2. Kepala Desa meningkatkan intensitas komunikasi dengan aparat desa walaupun Kepala Desa berada di luar kantor, salah satunya dapat dilakukan dengan penggunaan alat komunikasi, sehingga komunikasi antara Kepala Desa dengan aparat desa dapat berjalan dengan baik
3. Kepala Desa harus lebih memperhatikan kemampuan aparat desa, sehingga dalam pemberian delegasi dan wewenang kepada aparat desa dapat tepat sasaran.
4. Selain memberikan hukuman yang bersifat mendidik kepada aparat desa yang tidak efektif dalam mengerjakan pekerjaanya, kepala Desa harus mampu memberikan penghargaan kepada aparat desa yang berprestasi, sehingga dapat menimbulkan motivasi dari pegawai yang kurang efektif dalam menjalankan pekerjaanya dan dapat bekerja secara efektif.
5. Kepala Desa harus dapat memberikan teguran terhadap bawahan yang terkadang menunda-nunda pekerjaanya, sehingga aparat desa dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan tepat waktu.
6. Memaksimalkan sarana dan prasarana kerja yang ada, sehingga aparat desa dapat bekerja secara efektif.
7. Memaksimalkan para pelaksana dalam melaksanakan pengelolaan program RASKIN, sehingga dalam pengelolaan Program beras miskin (RASKIN) dapat berjalan dengan efektif

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis tentang pelaksanaan motivasi oleh Kepala Desa Cijagang Kecamatan Cicalongkulon Kabupaten Cianjur dalam upaya mencapai efektivitas pengelolaan program beras miskin (RASKIN), dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh Kepala Desa sudah berdasarkan azas-azas motivasi, namun masih belum maksimal dan perlu ditingkatkan. Hal ini

- dikarenakan komunikasi dengan aparat desa dirasakan kurang, karena tuntutan tugasnya Kepala desa jarang berada di kantor.
- b. Dalam pendelegasian tugas dari kepala desa kepada aparat desa, dalam menentukan orangnya kurang tepat, dikarenakan kepala Dds belum sepenuhnya memahami kemampuan yang dimiliki oleh aparat desa.
  - c. Masih belum optimalnya sanksi yang diberikan oleh kepala desa kepada setiap aparat desa yang melakukan kesalahan sehingga tidak menimbulkan efek jera.
  - d. Jumlah petugas yang ada dalam pengelolaan program beras miskin (RASKIN) tersebut masih dirasakan kurang, sehingga pengelolaan program beras miskin (RASKIN) tidak efektif karena jumlah petugas yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan.

## **2. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, disarankan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Dalam pelaksanaan motivasi, Kepala Desa hendaknya melaksanakannya dengan lebih baik lagi agar efektivitas pengelolaan program beras miskin (RASKIN) di Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur sehingga program tersebut dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien.
- b. Kepala Desa hendaknya memberikan informasi, arahan, dan bimbingan kepada aparat desa secara jelas agar aparat desa tidak merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan tepat pada waktunya dan efektivitas pengelolaan program beras miskin (RASKIN) di Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur dapat terlaksana dengan baik.
- c. Dalam melaksanakan program beras miskin (RASKIN) di Desa Cijagang Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur hendaknya jumlah petugas yang ada agar di perbanyak / ditambah sehingga kelancaran dalam pencapaian program tersebut dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

## **F. DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, 2008 Manajemen ; Dasar, Pengertian, dan Masalah, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Moenir, H.A.S., 2001 Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moleong, Lexi, 1990 Metode Penelitian Kualitatif, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rosyidi, Ero, 1996 Organisasi dan Manajemen, Aksara Baru, Jakarta.
- Sugiyono, 2010 Metode Penelitian Administrasi, CV. Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Miftah, 2007 Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Wiludjeng, 2007 Pengantar Manajemen, Graham Ilmu, Jakarta.

### **Sumber-sumber lain :**

Peraturan Daerah Kabupaten Bandung,  
Nomor 11 Tahun 2007, Tentang Pemerintahan Desa dan Perangkat Desa.