The 8th FEBENEFECIUM
Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology
Magelang, 18 Juni 2025
e-ISSN: 2828-0725

Analisis Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Kayuara Kecamatan Menyuke

Vishal Vileopat Petrus Chandra[1*], Eligia Monixa Salfarini[2], Dedy[3]
[1]Institut Shanti Bhuana Bengkayang
*email: vishal1935@shantibhuana.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the work motivation of village officials in Kayuara Village, Menyuke District, Landak Regency. The background of this study is based on the importance of motivation as a factor that influences the performance and services of village officials in supporting village development. The study used a qualitative approach with ethnographic methods to explore internal and external factors that drive work motivation, such as village head leadership, work environment, incentives, and social relations between officials and the community. Data collection techniques include observation, in-depth interviews, and documentation with five main informants. The results of the study indicate that the work motivation of staff at the Kayuara Village Office includes intrinsic and extrinsic motivation. Intrinsic motivation consists of intention, to advance the village and responsibility while extrinsic motivation includes family, community and coworkers. Furthermore, this motivation affects the quality and effectiveness of village staff services at the Kayuara Village Office.

Kata Kunci:
motivasi kerja; perangkat desa; kepemimpinan; etnografi; Desa Kayuara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja perangkat desa di Desa Kayuara, Kecamatan Menyuke, Kabupaten Landak. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh pentingnya motivasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja dan pelayanan perangkat desa dalam mendukung pembangunan desa. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode etnografi untuk menggali faktor-faktor internal dan eksternal yang mendorong motivasi kerja, seperti kepemimpinan kepala desa, lingkungan kerja, insentif, serta hubungan sosial antar perangkat dan masyarakat. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi dengan lima informan utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja staf di Kantor Desa Kayuara meliputi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Adapun motivasi intrinsik terdiri dari niat, untuk memajukan desa dan tanggungjawab sedangkan untuk motivasi ekstrinisik meliputi keluarga, masyarakat dan rekan kerja. Selanjutnya motivasi ini berpengaruh terhadap kualitas dan efektivitas pelayanan staf desa di Kantor Desa Kayuara.

PENDAHULUAN

Desa merupakan unit pemerintahan paling dasar dalam struktur administrasi negara Indonesia yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap masyarakat di tingkat

akar rumput. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional yang berkelanjutan dan merata, peran desa sangat vital, terutama dalam hal pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, dan pengelolaan potensi sumber daya local (Agata & Pramesti, 2025). Oleh karena itu, tata kelola pemerintahan desa yang efektif dan responsif tidak dapat dilepaskan dari kualitas sumber daya manusia yang menjalankan roda administrasi desa tersebut, yakni para perangkat desa.

Motivasi kerja merupakan salah satu elemen mendasar yang menentukan efektivitas dan efisiensi kerja perangkat desa. Seorang perangkat desa yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung menunjukkan dedikasi, inisiatif, serta loyalitas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, lambannya pelaksanaan program, bahkan dapat memicu konflik internal dalam organisasi desa. Dalam kerangka itulah motivasi kerja tidak hanya dipandang sebagai faktor psikologis individu, melainkan juga sebagai indikator penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia di tingkat desa (Febrina & Rahmat, 2024).

Desa Kayuara di Kecamatan Menyuke, Kabupaten Landak, merupakan salah satu desa yang memiliki karakteristik sosial budaya lokal yang kuat, di mana interaksi sosial antarwarga dan hubungan antara perangkat desa dengan masyarakat masih diwarnai oleh nilai-nilai tradisional seperti gotong royong, kekerabatan, dan penghormatan terhadap pemimpin. Dalam konteks inilah, motivasi kerja para perangkat desa di Kayuara bukan hanya ditentukan oleh kompensasi atau honorarium semata, melainkan juga oleh faktor-faktor sosial seperti dukungan kepala desa, pengakuan masyarakat, serta nilai-nilai luhur yang hidup dalam komunitas tersebut. Nilai-nilai ini membentuk kerangka motivasional yang unik dan perlu dipahami secara kontekstual.

Namun demikian, kajian ilmiah terkait motivasi kerja perangkat desa di wilayah-wilayah terpencil seperti Kayuara masih sangat terbatas. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak mengandalkan pendekatan kuantitatif dan menyoroti pengaruh variabel-variabel formal seperti gaji, tunjangan, atau jenjang karier terhadap kinerja. Padahal, dalam konteks desa, variabel-variabel informal dan kultural sering kali memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku kerja aparat desa. Di sinilah pentingnya pendekatan etnografis yang dapat menggali secara mendalam dimensi-dimensi sosial, budaya organisasi, dan hubungan interpersonal yang menjadi landasan motivasi kerja perangkat desa. Nilai-nilai lokal, norma sosial, adat istiadat, dan pola relasi antarindividu yang terbentuk secara turun-temurun dapat membentuk suatu sistem sosial yang unik dan kompleks. Dalam lingkungan seperti ini, motivasi kerja tidak semata-mata ditentukan oleh insentif ekonomi, jenjang kepangkatan, atau sistem penghargaan administratif, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh dinamika sosial dan budaya yang hidup dalam masyarakat. Oleh karena itu, pendekatan etnografis menjadi sangat relevan dan penting, karena mampu menangkap nuansa-nuansa sosial yang tidak tampak secara kasat mata

namun justru menjadi fondasi dalam membentuk perilaku kerja aparat desa. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam bagaimana budaya organisasi desa terbentuk, bagaimana hubungan interpersonal dibangun dan dipelihara, serta bagaimana makna kerja dimaknai oleh aparat desa dalam konteks kehidupan sosial mereka sehari-hari. Dengan demikian, analisis yang dihasilkan tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga interpretatif, yang dapat mengungkap motivasi kerja dalam perspektif yang lebih manusiawi dan kontekstual (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Dengan menggunakan kerangka teori *Self-Determination Theory (Deci & Ryan)*, motivasi kerja perangkat desa dipahami sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri individu, yang dipengaruhi oleh terpenuhinya tiga kebutuhan dasar psikologis, yakni otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (Efendi et al., 2023). Dalam konteks kehidupan kerja perangkat desa, kebutuhan akan otonomi muncul ketika mereka diberi kebebasan dalam mengambil keputusan sesuai dengan konteks sosial-budaya lokal. Kebutuhan akan kompetensi terlihat dari bagaimana perangkat desa merasakan kemampuan dan keefektifan mereka dalam menjalankan tugas. Sedangkan keterhubungan terwujud melalui interaksi sosial yang hangat dan saling mendukung di antara sesama perangkat, masyarakat, dan struktur organisasi desa. Ketika ketiga kebutuhan ini terpenuhi, perangkat desa cenderung menunjukkan motivasi intrinsik yang kuat, merasa memiliki terhadap pekerjaannya, dan secara konsisten berkontribusi bagi komunitas lokal. (Mahendra et al., 2024).

Fokus penelitian ini diarahkan pada dua aspek utama, yakni faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi kerja perangkat desa, serta peran kepemimpinan kepala desa dalam membentuk lingkungan kerja yang memotivasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara teoritis dalam memperluas pemahaman tentang motivasi kerja dalam konteks lokal, tetapi juga secara praktis dapat digunakan sebagai dasar penyusunan kebijakan pengelolaan SDM di desa yang lebih kontekstual, partisipatif, dan berkelanjutan (Suryawan & Salsabilla, 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode etnografi. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada tujuan utama penelitian, yaitu untuk memahami secara mendalam bagaimana motivasi kerja perangkat desa terbentuk, dipengaruhi, dan dijalankan dalam konteks sosial, budaya, dan struktural masyarakat Desa Kayuara. Pendekatan etnografi dipilih karena memungkinkan peneliti untuk masuk ke dalam kehidupan sehari-hari informan, mengamati perilaku mereka secara langsung, serta menangkap makna yang tidak dapat dijangkau melalui data kuantitatif semata. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama: observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara partisipatif terhadap aktivitas kerja perangkat desa di lingkungan kantor dan dalam interaksi mereka

dengan masyarakat, sehingga peneliti dapat melihat secara nyata bagaimana rutinitas dan dinamika kerja terbentuk dalam praktik sehari-hari. Wawancara mendalam dilaksanakan terhadap lima orang informan kunci, yang dipilih secara purposif, terdiri dari kepala desa, dua orang perangkat desa, dan dua tokoh masyarakat yang dinilai memiliki pemahaman tentang kondisi sosial serta perilaku kerja di desa. Wawancara bersifat semi-terstruktur, yang memberikan ruang bagi informan untuk menyampaikan pengalaman dan pandangannya secara bebas dan reflektif. Sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data primer, yang meliputi struktur organisasi desa, laporan kegiatan, notulen rapat, dan dokumentasi visual seperti foto kegiatan pelayanan publik (Rijal Fadli, 2021).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis tematik, yang dilakukan melalui tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan merangkum informasi penting dari hasil observasi dan wawancara, kemudian disusun dalam kategori atau tema-tema yang relevan. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi untuk menghubungkan tema-tema tersebut dengan teori dan konteks penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menginterpretasikan makna dari setiap tema secara menyeluruh dan mengaitkannya dengan tujuan penelitian.

Untuk menjaga validitas data, digunakan teknik triangulasi, baik triangulasi teknik maupun triangulasi sumber. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memastikan keakuratan informasi, sedangkan triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai informan yang memiliki sudut pandang berbeda. Proses ini penting untuk menjamin bahwa kesimpulan yang diperoleh benar-benar mencerminkan realitas sosial di lapangan, bukan hanya interpretasi subjektif peneliti (Mochamad Nashrullah et al., 2023).

Lokasi penelitian ini adalah Desa Kayuara, Kecamatan Menyuke, Kabupaten Landak, Kalimantan Barat, yang dipilih secara sengaja karena karakteristik sosial-budayanya yang khas dan karena desa ini belum banyak dijadikan objek kajian etnografi tentang motivasi kerja aparatur desa. Kantor Desa Kayuara menjadi pusat observasi utama karena di tempat inilah perangkat desa menjalankan berbagai kegiatan administratif dan pelayanan masyarakat.

Dengan menggunakan metode etnografi ini, peneliti dapat memahami motivasi kerja perangkat desa secara menyeluruh, bukan hanya dari aspek formal dan struktural, tetapi juga dari sisi relasional, kultural, dan psikologis. Penelitian ini tidak hanya menghasilkan data deskriptif, tetapi juga memberikan pemahaman kontekstual yang dapat menjadi dasar untuk perumusan kebijakan penguatan motivasi kerja berbasis nilai-nilai lokal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja perangkat desa di Desa Kayuara dipengaruhi oleh dua bentuk utama yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yang keduanya saling berkaitan dalam membentuk semangat dan kinerja perangkat desa.

1. Motivasi Intrinsik: Tanggung Jawab dan Komitmen

   Beberapa informan menyatakan bahwa mereka bekerja dengan penuh kedisiplinan, datang tepat waktu pada pukul 08.00 dan pulang kerja sekitar pukul 15.00. Bahkan, sebagian dari mereka bersedia bekerja lembur hingga pukul 17.30 demi menyelesaikan tugas-tugas pelayanan masyarakat. Ini menunjukkan adanya tanggung jawab dan komitmen tinggi terhadap pekerjaan, yang merupakan bentuk motivasi intrinsik (Potu et al., 2021).

   Motivasi intrinsik juga tercermin dari semangat untuk membangun desa. Perangkat desa mengungkapkan bahwa alasan utama mereka bekerja bukan semata-mata karena gaji, tetapi karena keinginan pribadi untuk berkontribusi dalam memajukan desa. Rasa memiliki terhadap desa serta keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat mendorong mereka bekerja dengan semangat yang tinggi.

2. Motivasi Ekstrinsik: Kebutuhan Ekonomi dan Dukungan Sosial

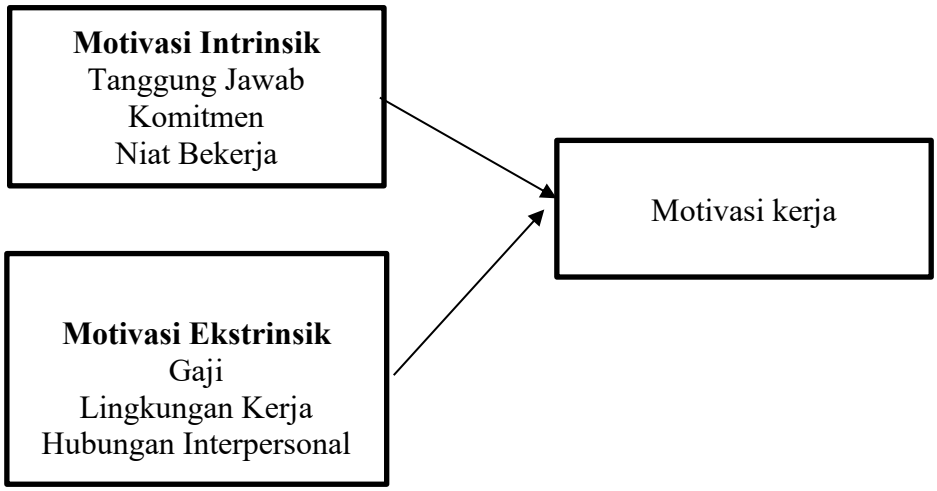
   Motivasi ekstrinsik muncul dalam bentuk dorongan untuk menambah penghasilan keluarga. Meskipun honorarium perangkat desa tidak tergolong tinggi, mereka tetap bekerja dengan semangat karena pekerjaan ini dapat membantu mencukupi kebutuhan dasar keluarga. Dengan demikian, aspek ekonomi menjadi salah satu pendorong kuat motivasi kerja (Putra et al., 2022).

   Selain faktor finansial, suasana kerja yang kondusif juga menjadi motivasi eksternal penting. Perangkat desa terbiasa bekerja dalam lingkungan yang kolaboratif. Saat menghadapi masalah di tempat kerja, mereka memilih untuk berdiskusi dan menyelesaikannya bersama, misalnya ketika menghadapi kendala teknis seperti gangguan komputer. Budaya kerja yang mengedepankan gotong royong ini menciptakan rasa nyaman, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat relasi antarperangkat desa.

   Hasil lainnya menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik antarperangkat desa serta interaksi yang positif dengan masyarakat juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Apresiasi dari warga desa atas pelayanan yang diberikan menjadi sumber kebanggaan tersendiri bagi perangkat desa, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih optimal.

   Temuan ini menguatkan konsep bahwa motivasi kerja tidak hanya bersumber dari kompensasi finansial, tetapi juga dari nilai-nilai sosial dan budaya kerja yang berkembang dalam komunitas. Hal ini sejalan dengan teori *Self-Determination (Deci & Ryan)* yang menekankan pentingnya otonomi, kompetensi, dan relasi dalam membentuk motivasi intrinsik. Dalam teori ini,

dijelaskan bahwa motivasi seseorang akan meningkat secara alami ketika individu merasa memiliki kontrol atas pilihannya sendiri, merasa mampu menghadapi dan menyelesaikan tantangan yang ada, serta merasa dihargai dan terhubung secara sosial dengan lingkungan sekitarnya (Ali et al., 2022).



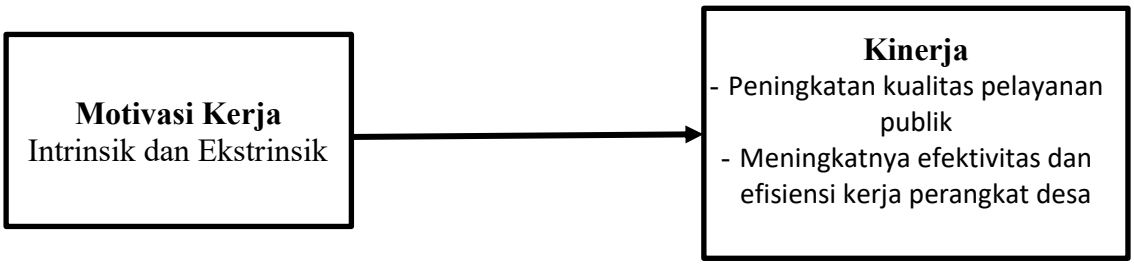
Motivasi intrinsik yang ditemukan dalam penelitian ini mencerminkan adanya rasa tanggung jawab, komitmen, dan niat yang kuat dari perangkat desa dalam menjalankan tugasnya. Para perangkat desa di Kayuara menunjukkan kedisiplinan tinggi, datang tepat waktu, dan bahkan bersedia bekerja melebihi jam kerja demi menyelesaikan tugas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kesadaran penuh terhadap pentingnya peran mereka dalam pembangunan desa, serta komitmen jangka panjang terhadap kemajuan masyarakat. Niat untuk bekerja tidak semata-mata dilandasi oleh imbalan materi, tetapi lebih kepada dorongan pribadi untuk memberikan kontribusi nyata bagi desa yang mereka cintai.

Sedangkan dari sisi lainnya, motivasi ekstrinsik juga memainkan peran penting dalam membentuk semangat kerja perangkat desa. Faktor gaji, meskipun jumlahnya tidak terlalu besar, tetap menjadi salah satu sumber motivasi karena membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kolaboratif turut menciptakan suasana yang kondusif dalam menyelesaikan tugas-tugas bersama. Perangkat desa di Kayuara terbiasa berdiskusi secara terbuka dalam menghadapi berbagai persoalan teknis maupun administratif, yang memperkuat solidaritas antar rekan kerja. Hubungan interpersonal yang harmonis, baik di antara perangkat desa maupun dengan masyarakat, juga menjadi pendorong penting. Apresiasi yang diberikan oleh warga atas pelayanan yang diterima membangkitkan rasa bangga dan dihargai,

yang pada gilirannya memperkuat loyalitas serta meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.

3. Implikasi terhadap Kinerja

Gabungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terbukti mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik di Desa Kayuara. Perangkat desa menunjukkan dedikasi dalam bekerja, kemampuan menyelesaikan masalah secara kolektif, dan komitmen terhadap pembangunan desa. Ini menjadi bukti bahwa lingkungan kerja yang mendukung, mampu meningkatkan motivasi kerja yang berkelanjutan (Ismail et al., 2022).



Motivasi kerja perangkat desa di Desa Kayuara terbentuk dari perpaduan antara faktor intrinsik dan ekstrinsik yang saling melengkapi. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa tanggung jawab terhadap tugas, komitmen terhadap pembangunan desa, serta niat tulus untuk memberikan pelayanan yang bermanfaat bagi masyarakat. Perangkat desa yang memiliki motivasi intrinsik tidak hanya bekerja karena kewajiban, melainkan karena adanya keinginan pribadi untuk berkontribusi pada kemajuan lingkungan sekitarnya. Mereka merasa memiliki peran penting dalam pembangunan desa dan menjadikan pekerjaan sebagai bentuk pengabdian. Sementara itu, motivasi ekstrinsik muncul dari pengaruh luar seperti gaji yang diterima, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan sosial yang harmonis baik dengan rekan kerja maupun masyarakat. Meskipun insentif finansial tidak besar, namun tetap menjadi pendorong penting dalam mencukupi kebutuhan hidup, sehingga memberi alasan praktis untuk tetap menjalankan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang kolaboratif dan budaya gotong royong membuat perangkat desa merasa dihargai, nyaman, dan lebih loyal terhadap pekerjaannya. Apresiasi masyarakat atas pelayanan yang diberikan juga memperkuat semangat kerja mereka. Gabungan dari kedua jenis motivasi ini menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong individu untuk terus berkembang dan melayani dengan sepenuh hati.

Motivasi kerja yang kuat secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja perangkat desa, khususnya dalam dua aspek utama: kualitas pelayanan

publik dan efektivitas kerja. Pertama, peningkatan kualitas pelayanan publik tercermin dari kemampuan perangkat desa dalam memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Mereka mampu menjalin komunikasi yang baik, menyelesaikan tugas administratif dengan rapi, dan memberikan pelayanan tanpa harus menunggu instruksi langsung. Kepercayaan masyarakat pun meningkat karena pelayanan dirasakan lebih manusiawi dan profesional. Kedua, meningkatnya efektivitas dan efisiensi kerja terlihat dari bagaimana perangkat desa dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih terorganisir dan hemat waktu. Adanya kerja sama tim yang solid, dukungan dari atasan, dan pembagian tugas yang jelas memungkinkan mereka mengelola sumber daya yang tersedia secara optimal. Selain itu, motivasi juga mendorong mereka untuk melakukan inovasi sederhana, seperti pengarsipan digital atau sistem antrean pelayanan, yang membantu mempercepat alur kerja dan mengurangi beban administratif. Secara keseluruhan, motivasi kerja yang baik terbukti menjadi fondasi bagi kinerja yang unggul, di mana perangkat desa tidak hanya menjalankan tugas secara rutin, tetapi juga terus berupaya meningkatkan mutu layanan dan beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perangkat desa di Desa Kayuara dipengaruhi oleh perpaduan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang saling melengkapi dalam membentuk etos kerja yang positif. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri perangkat desa, seperti rasa tanggung jawab, komitmen terhadap pelayanan masyarakat, dan niat tulus untuk membangun desa. Sementara itu, motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kebutuhan ekonomi, hubungan kerja yang harmonis, apresiasi masyarakat, dan iklim kerja yang kondusif. Perangkat desa di Kayuara tidak semata-mata bekerja untuk memperoleh gaji, tetapi didorong oleh rasa memiliki terhadap desa serta dorongan sosial dari lingkungan sekitar. Budaya gotong royong dan kepemimpinan kepala desa yang partisipatif menjadi pemicu penting dalam memperkuat motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa konteks lokal, nilai budaya, dan hubungan sosial memiliki peran krusial dalam membentuk motivasi kerja, sehingga pendekatan manajemen sumber daya manusia di desa perlu disesuaikan dengan kondisi sosial dan budaya masyarakatnya.

Kepemimpinan kepala desa terbukti memainkan peranan sentral sebagai penggerak motivasi kerja perangkat desa. Kepala desa tidak hanya menjadi atasan secara struktural, tetapi juga menjadi sumber inspirasi, fasilitator kerja sama, dan pemberi semangat dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan. Dalam konteks ini, figur kepala desa yang mampu membangun komunikasi efektif, menunjukkan empati, dan melibatkan

perangkat dalam proses pengambilan keputusan akan menciptakan suasana kerja yang inklusif dan suportif. Motivasi yang tinggi berimplikasi langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik di desa, baik dari segi efisiensi kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, maupun kualitas interaksi antara perangkat desa dan masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman terhadap dimensi motivasi kerja menjadi penting sebagai dasar dalam merancang kebijakan pembangunan sumber daya manusia di tingkat desa secara berkelanjutan.

SARAN

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait dalam rangka meningkatkan motivasi kerja perangkat desa:

1) pemerintah desa perlu menciptakan sistem penghargaan dan apresiasi non-material yang berkelanjutan, seperti pengakuan publik terhadap kinerja perangkat, pelibatan dalam perumusan kebijakan desa, dan peningkatan rasa kepemilikan terhadap program desa. Langkah ini dapat memperkuat motivasi intrinsik dan menumbuhkan rasa bangga menjadi bagian dari perangkat desa.
2) penting bagi kepala desa untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan partisipatif yang mendukung komunikasi terbuka, transparansi, dan pemberdayaan perangkat. Kepemimpinan yang merangkul seluruh komponen desa akan memperkuat solidaritas tim serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan memotivasi.
3) pelatihan dan pengembangan kapasitas perangkat desa secara berkala sangat dibutuhkan, baik dalam aspek teknis pemerintahan maupun dalam penguatan soft skill seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen konflik. Pelatihan ini akan memberikan stimulus baru serta meningkatkan rasa kompeten perangkat desa dalam menjalankan tugasnya.
4) pemerintah daerah dan pusat hendaknya mendesain kebijakan peningkatan kesejahteraan perangkat desa secara proporsional, tanpa mengesampingkan pendekatan kontekstual yang memperhatikan kondisi sosial budaya setempat. Kebijakan yang terlalu seragam justru dapat mengabaikan aspek-aspek lokalitas yang menjadi sumber motivasi utama di desa-desa terpencil.

Akhirnya, diperlukan penelitian lanjutan dengan cakupan wilayah yang lebih luas untuk membandingkan dinamika motivasi kerja perangkat desa di berbagai konteks sosial budaya yang berbeda, sehingga dapat dirumuskan model manajemen motivasi kerja desa yang lebih komprehensif dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

Agata, M. I., & Pramesti, D. A. (2025). Exploring The Influence of Unforgettable Tourism Experience on Revisit Intention: The Mediating Role of Tourist Satisfaction. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, *22*(1), Article 1. https://doi.org/10.30651/blc.v22i1.24239

Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)*. *1*(1), 2829–4599. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1

Efendi, M. R., Suhaeli, D., & Pramesti, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada CV. Sido Dadi Kaliabu Salaman Kabupaten Magelang). *Borobudur Management Review*, *3*(2), 89–106. https://doi.org/10.31603/bmar.v3i2.7670

Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). *Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka* (Vol. 1, Issue 1).

Ismail, H., Yamin Noch, M., & Mustajab, D. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, *7*(3). https://www.pasificpos.com/inilah-total-dana-otsus-papua-tahun-2002-2022.

Mahendra, A., Wahyu Ilhami, M., Nurfajriani, W. V., Sirodj, R. A., Afgani, M. W., Negeri, I., Fatah, R., & Abstract, P. (2024). Metode Etnografi Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(17), 159–170. https://doi.org/10.5281/zenodo.13853562

Mochamad Nashrullah, O., Okvi Maharani, Sp., Abdul Rohman, Sp., Eni Fariyatul Fahyuni, Sp., Nurdyansyah, I., & Sri Untari MPd, R. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data) Diterbitkan oleh UMSIDA PRESS*.

Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION, AND EXTRINSICT MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AIR MANADO. *387 Jurnal EMBA*, *9*(2), 387–394.

Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *5*(4), 1751–1765. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974

Rijal Fadli, M. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. *21*(1), 33–54. https://doi.org/10.21831/hum.v21i1

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, *6*(1), 849–858. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *8*(1), 137. https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022