

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA APARATUR DI KANTOR DESA CARAWALI
KECAMATAN WATANG PULU KABUPATEN
SIDENRENG RAPPANG**

*The Effect of Work Motivation on Improving Performance of Apparatus in the Village Office
of Carawali Watang Pulu District, Sidenreng Rappang Regency*

Nur Indah Reski^{1*}, Andi Uceng², M. Arisal Asad³
Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Indonesia^{1,2,3}
*Corresponding Author: 21024b.nurindahreski@gmail.com

Article Submission:
26 June 2025

Article Revised:
03 July 2025

Article Accepted:
05 July 2025

Article Published:
07 July 2025

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work motivation on improving the performance of civil servants at the Village Office of Carawali, Watang Pulu District, Sidenreng Rappang Regency. A quantitative approach was employed using a survey method. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire. The total population of 54 individuals was taken as the sample using a saturated sampling technique. Instrument validity was tested through content validity, and reliability was measured using Cronbach's Alpha. Data analysis was carried out using simple linear regression after fulfilling the assumptions of normality, linearity, and heteroscedasticity. The findings show that the level of work motivation among employees is categorized as high, with an average score of 80.30%, while the performance of civil servants is at an optimal level, with an average score of 77.41%. Regression analysis indicates that work motivation has a significant effect on performance, as evidenced by a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and a coefficient of determination (R^2) of 0.250. This means that work motivation contributes 25% to improving performance. Therefore, the higher the employees' motivation, the better their performance will be.

Keywords: *Civil Servant Performance, Simple Linear Regression, Work Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja aparatur di Kantor Desa Carawali, Kecamatan Watang Pulu, Kabupaten Sidenreng Rappang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan menggunakan angket skala Likert lima poin. Seluruh populasi berjumlah 54 orang dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Validitas instrumen diuji menggunakan validitas isi dan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana, setelah terlebih dahulu memenuhi uji asumsi normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor 80,30%, sedangkan kinerja aparatur berada

pada kategori optimal dengan rata-rata skor 77,41%. Analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,250. Artinya, motivasi kerja berkontribusi sebesar 25% terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki aparatur, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Kata Kunci: Kinerja Aparatur, Motivasi Kerja, Regresi Linear Sederhana

PENDAHULUAN

Kinerja aparatur desa merupakan pilar penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang responsif dan akuntabel. Meskipun reformasi birokrasi telah menyentuh banyak aspek pemerintahan, kualitas pelayanan publik di tingkat desa masih menghadapi berbagai tantangan. Data dari Kementerian Desa (2023) menunjukkan bahwa mayoritas desa di Indonesia belum sepenuhnya optimal dalam pelaksanaan fungsi administratif dan pelayanan dasar. Salah satu penyebab utama adalah rendahnya motivasi kerja aparatur. Di tingkat lokal, Kantor Desa Carawali, Kecamatan Watang Pulu, Kabupaten Sidenreng Rappang, menunjukkan gejala yang sama, seperti lemahnya inisiatif pegawai, ketidakjelasan peran, dan minimnya penghargaan atas kinerja.

Motivasi kerja telah lama diakui sebagai variabel strategis yang memengaruhi produktivitas organisasi. Herzberg menyebutkan bahwa motivasi terbentuk dari dua faktor, yaitu pendorong internal (achievement, recognition) dan faktor eksternal (gaji, kondisi kerja). Di sisi lain, Locke dan Latham dalam teori Goal Setting menekankan bahwa penetapan tujuan yang spesifik dapat meningkatkan fokus dan upaya individu. Meskipun teori-teori ini telah banyak diuji, hasil empirisnya tidak selalu konsisten. Beberapa studi menemukan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja (Prasetyo & Wahyuni, 2020), sementara yang lain menekankan faktor non-finansial atau budaya kerja sebagai penentu utama (Astuti & Mulyani, 2021; Sutrisno, 2022). Inkonsistensi ini menandakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja bersifat kontekstual dan perlu dikaji ulang dalam ruang organisasi yang berbeda.

Berbeda dari birokrasi di instansi pemerintah pusat, dinamika kerja aparatur desa memiliki karakter unik: sumber daya terbatas, struktur kerja informal, serta interaksi intensif dengan masyarakat. Namun, sebagian besar penelitian lebih banyak menyoroti organisasi berskala besar dan belum menjangkau unit desa sebagai fokus kajian. Padahal, kinerja aparatur desa berpengaruh langsung pada keberhasilan pembangunan berbasis komunitas. Di Desa Carawali, struktur kerja yang tidak baku, kurangnya pembinaan berjenjang, serta

absennya sistem penghargaan terstandar menyebabkan motivasi kerja menjadi lemah. Kondisi ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, kajian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur di desa menjadi penting sebagai dasar pembenahan manajemen SDM di tingkat lokal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur di Kantor Desa Carawali. Pendekatan teoritis yang digunakan menggabungkan teori Herzberg dan Goal Setting, dengan indikator motivasi mengacu pada lima kebutuhan dasar menurut Hasibuan (2019), serta indikator kinerja berdasarkan kerangka Sedarmayanti (2001): mutu kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Hipotesis yang diajukan: H₀: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur di Kantor Desa Carawali. H₁: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur di Kantor Desa Carawali.

Secara ilmiah, penelitian ini menawarkan kontribusi pada perluasan literatur di bidang administrasi publik desa dengan mengkaji isu yang selama ini kurang tereksplorasi. Secara praktis, hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam perumusan strategi peningkatan motivasi kerja bagi aparatur desa agar tercipta layanan publik yang lebih efektif dan berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis hubungan antara variabel motivasi kerja (independen) dan kinerja aparatur (dependen) di Kantor Desa Carawali, Kecamatan Watang Pulu, Kabupaten Sidenreng Rappang. Desain asosiatif dipilih karena bertujuan mengidentifikasi pengaruh (kausalitas) dari variabel motivasi terhadap kinerja aparatur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur yang bekerja di Kantor Desa Carawali, sebanyak 54 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan mudah dijangkau, maka teknik sampling jenuh (sensus) digunakan, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden.

Motivasi kerja diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan berdasarkan teori Herzberg dan teori kebutuhan Hasibuan (2019), yang mencakup lima indikator: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kinerja aparatur diukur dengan lima indikator mengacu pada kerangka kerja Sedarmayanti (2001): kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Instrumen disusun dalam bentuk angket tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju), dan terdiri dari total 30 butir pertanyaan: 15 item untuk motivasi kerja dan 15 item untuk kinerja aparatur. Contoh

item motivasi: "Saya merasa dihargai atas kerja yang saya lakukan." Contoh item kinerja: "Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan."

Sebelum digunakan, instrumen diuji terlebih dahulu pada 20 responden di desa lain dengan karakteristik serupa. Hasil uji validitas menunjukkan semua item memiliki nilai korelasi item-total di atas 0,30, yang berarti valid. Sementara itu, nilai Cronbach's Alpha untuk motivasi kerja adalah 0,879 dan untuk kinerja aparatur adalah 0,862, yang menunjukkan instrumen tergolong reliabel. Data dikumpulkan melalui angket tertutup sebagai instrumen utama, studi pustaka, digunakan untuk mendukung kerangka teoritik dan penyusunan indikator, observasi langsung, dilakukan untuk memahami konteks kerja aparatur, namun tidak digunakan dalam analisis statistik.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi Statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi skor motivasi kerja dan kinerja aparatur, uji asumsi regresi, termasuk: uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji linearitas (ANOVA pada scatterplot), uji homoskedastisitas (plot residual vs. fitted value), analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur. Sebelum angket disebar, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan dijamin kerahasiaan datanya. Partisipasi bersifat sukarela dan didasarkan atas persetujuan tertulis. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2025.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pemeriksaan Validitas

Kriteria keputusan guna pemeriksaan validitas Pearson *Correlation* ialah dalam berikut ini:

- Apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$, item dikatakan sah/valid.
- Bila $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka item ditetapkan tidak sah.

Skor R_{tabel} ditemukan dengan memanfaatkan $df = N - 2$ ($54 - 2 = 52$) pada tingkat Sig. 5%, yang menurut tabulasi distribusi statistik menghasilkan angka 0,268."

Tabel 1. Temuan Pemeriksaan Validitas untuk Faktor Motivasi Kerja

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Penjelasan
1	0,857	0,268	Valid
2	0,893	0,268	Valid
3	0,909	0,268	Valid
4	0,894	0,268	Valid
5	0,887	0,268	Valid

Referensi: Data diolah menggunakan SPSS 26

Tabulasi yang ditampilkan menggambarkan hasil tes validitas setiap item pertanyaan pada variabel X. Berdasarkan data di atas, nilai R_{hitung} tertinggi 0,909 dan terendah 0,857, sebab seluruh item pernyataan menunjukkan skor R-hitung yang melampaui R-tabel (0,268), yang mengindikasikan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut sah.

Tabel 2. Temuan Pemeriksaan Validitas untuk Faktor Kinerja Pegawai

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Penjelasan
1	0,614	0,268	Valid
2	0,832	0,268	Valid
3	0,853	0,268	Valid
4	0,856	0,268	Valid
5	0,837	0,268	Valid

Referensi: Data diolah menggunakan SPSS 26

Tabulasi yang ditambihkan menggambarkan hasil tes validitas mengenai setiap item pertanyaan kepada faktor Y. Berdasarkan data di atas, nilai R_{hitung} tertinggi 0,856 dan terendah 0,614, karena semua seluruh item kuesioner mempunyai skor R-hitung yang melampaui R-tabel (0,268), menandakan bahwasanya tiap pertanyaan itu sah.

2. Pemeriksaan Reliabilitas

Pemeriksaan ini diterapkan guna memastikan bahwasanya instrumen kuesioner bisa diandalkan dan output pengukurannya menunjukkan konsistensi serta stabilitas dari masa ke masa.

Tabel 3. Reliability Statistics X

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	5

Referensi: Data diolah menggunakan SPSS 26

Mengacu pada tabulasi yang disajikan, bisa dirangkumkan bahwasanya butir-butir pernyataan untuk faktor motivasi kerja dinyatakan andal. Keandalan ini dikonfirmasi oleh skor Cronbach's Alpha yang positif dan melampaui ambang batas 0,60 dengan rentang angka mencapai 0,926. Maka sebab itu, instrumen riset ini dinilai layak supaya mengkaji data serupa dalam situasi yang relatif sama, dengan tingkat kepercayaan hasil yang tinggi.

Tabel 4. Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.860	5

Referensi: Data diolah menggunakan SPSS 26

Mengacu pada tabulasi sebelumnya, bisa dirangkumkan bahwasanya butir pernyataan untuk faktor kinerja aparatur dinyatakan andal. Ini diperlihatkan dengan skor dari Cronbach's Alpha yang positif, yakni 0,860, yang mana lebih tinggi dari ambang batas 0,60. Maka sebab itu, instrumen riset ini dinilai layak supaya mengkaji data serupa dalam situasi yang sebanding, dengan temuan yang mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi.

3. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 5. Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Referensi: Data diolah menggunakan SPSS 26

Luaran evaluasi ini menguraikan faktor- faktor dalam model regresi, di mana faktor bebasnya mencakup motivasi kerja dan faktor terikatnya merupakan kinerja aparatur , tanpa ada faktor yang dihilangkan dari model. Adapun metode regresi yang diterapkan ialah teknik “Enter”, yang berarti seluruh indikator diikutsertakan dalam analisis.

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.236	2.670

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Referensi: Data diolah menggunakan SPSS 26

Ringkasan model (*Summary*), disajikan skor R sebanyak 0,500 serta koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,250. Angka R-square ini mengindikasikan bahwasanya dampak

dari faktor X yakni motivasi kerja menyumbang sejumlah 25% kepada faktor Y yakni kinerja aparatur, sementara sisa 75% dijelaskan oleh elemen-elemen lain di luar cakupan studi ini.

Tabel 7. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.932	2.290		4.337	.000
	Motivasi Kerja	.469	.113	.500	4.166	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Referensi: Data diolah menggunakan SPSS 26

Mengacu pada tabel tes koefisien, diperoleh skor konstanta (a) sejumlah 9,932, koefisien beta 0,469, angka t-hitung 4,166, serta level Sig. 0,000. Dengan demikian, persamaan regresi yang terbentuk pada studi ini ialah motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Instansi Pemerintahan Desa Carawali Wilayah Watang Pulu Daerah Sidenreng Rappang. Mampu dievaluasi menurut koefisien ini:

$$Y = \alpha + bx$$

$$Y = 9,932 + 0,469X$$

- a. Setiap pergeseran pada faktor X yakni motivasi kerja akan diikuti oleh perubahan pada kinerja aparatur (Y). Tanda positif pada koefisien mengindikasikan adanya hubungan yang searah di antara keduanya. Ketika motivasi kerja dalam kondisi optimal, performa pegawai akan meningkat secara proporsional dengan koefisien 0,469. Sebaliknya, penurunan pada dorongan kerja akan berakibat pada menurunnya kinerja staf sesuai dengan skor koefisien regresi sebanyak 0,469.
- b. Angka konstanta 9,932 mengindikasikan bahwasanya jika faktor motivasi kerja bernilai nol, kinerja aparatur sudah mengandung skor dasar senilai 9,932.
- c. Skor koefisien beta sebanyak 0,469 menandakan bahwasanya faktor X mengandung efek menguntungkan serta searah kepada faktor Y.

4. Pemeriksaan Hipotesis

Pemeriksaan melalui tes F dimaksudkan supaya menilai signifikansi kontribusi pada faktor bebas secara serentak pada faktor terikat. Menurut luaran data dari SPSS versi 26, outputnya ialah:

Tabel 8. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.697	1	123.697	17.355	.000 ^b
	Residual	370.618	52	7.127		
	Total	494.315	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Referensi: Data diolah menggunakan SPSS 26

Temuan dari tes ANOVA menampilkan besaran F-hitung mencangkup 17,355 dengan Sig. 0,000. Sebab skor Prob. Minim daripada 0,05, model regresi ini valid agar memproyeksikan kontribusi motivasi kerja pada kinerja aparatur. Dengan taraf Sig. (α) 0,05, temuan ini mengarah pada penolakan H_0 serta penerimaan H_1 .

Sesuai informasi dari tabulasi ANOVA, didapatkan besaran F-hitung 17,355 dengan Sig. 0,000 ($p < 0,05$), yang menegaskan bahwsanya faktor X yakni motivasi kerja (X) mengandung dampak bermakna kepada Faktor Y yaitu kinerja aparatur . Temuan ini menunjukkan bahwasanya model regresi yang ada bisa diandalkan guna memprediksi dampak motivasi kerja pada kinerja aparatur di Instansi Pemerintah Desa Carawali, Wilayah Watang Pulu, Daerah Sidenreng Rappang.

Tes t statistik diterapkan supaya mengukur tingkat pengaruh sebuah faktor bebas secara parsial dalam menjelaskan keragaman pada faktor terikat. Mengacu pada tabulasi koefisien dari luaran data SPSS, ditemukan bahwa:

a. Diperoleh skor t_{hitung} untuk faktor X yakni motivasi kerja sejumlah 4,166 dengan level Sig. 0,000.

b. Formulasi hipotesis statistik mengenai tes-t ialah:

$$H_1 = Pyx \neq 0$$

$$H_0 = Pyx = 0$$

Dalam bentuk narasi, hipotesisnya ialah:

Hipotesis H_1 : Terdapat dampak motivasi yang bermakna dari faktor bebas (motivasi kerja) kepada faktor terikat (kinerja aparatur).

Dasar Penentuan Keputusan:

Apabila $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 mengalami penolakan serta H_1 mampu diterima, yang menandakan adanya efek signifikan. Dari tabulasi koefisien, didapatkan hasil $\alpha = 9,932$. Penentuan skor t-tabel dilaksanakan dengan kriteria:

- a. Taraf signifikansi $0,000 \leq 0,05$.
- b. Derajat kebebasan (dk) = jumlah sampel - 2 ($54 - 2 = 52$), yang menghasilkan skor t-tabel sejumlah 1,67469.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,250, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi sebesar 25% terhadap peningkatan kinerja aparatur desa. Sisa 75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dalam konteks teori Herzberg, temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasional seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab kemungkinan besar memainkan peran penting dalam membentuk kinerja aparatur. Sementara dari perspektif Goal Setting Theory, hasil ini sejalan dengan asumsi bahwa motivasi kerja yang diarahkan pada tujuan yang jelas dan menantang akan meningkatkan produktivitas. Namun demikian, fakta bahwa R^2 hanya sebesar 0,25 mengindikasikan adanya kebutuhan untuk mempertimbangkan faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan dalam kajian lebih lanjut.

Uji asumsi regresi seperti normalitas, linearitas, dan homoskedastisitas telah dilakukan untuk memastikan validitas model, meskipun tidak seluruhnya ditampilkan dalam naskah ini. Ke depan, transparansi mengenai uji asumsi ini sangat penting untuk memperkuat keabsahan temuan. Di lapangan, kondisi Kantor Desa Carawali memperlihatkan sejumlah tantangan praktis, seperti pembagian kerja yang belum terstandarisasi dan keterbatasan fasilitas kerja. Situasi ini mendukung pemahaman bahwa motivasi kerja bukan hanya ditentukan oleh faktor personal, tetapi juga oleh dukungan struktural dan organisasi. Oleh karena itu, interpretasi hasil tidak hanya terbatas pada statistik, tetapi juga harus memperhatikan realitas sosial dan administratif yang terjadi di tingkat desa.

Hasil ini konsisten dengan temuan Prasetyo dan Wahyuni (2020) yang menunjukkan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja ASN. Namun berbeda dengan studi Astuti dan Mulyani (2021) yang menekankan pentingnya penghargaan non-finansial sebagai faktor kunci. Artinya, kontribusi motivasi terhadap kinerja bersifat dinamis dan dapat dipengaruhi oleh konteks kelembagaan masing-masing wilayah. Sebagai saran untuk pengembangan penyajian data, hasil regresi dan distribusi kinerja aparatur sebaiknya disajikan dalam bentuk grafik sebar

(scatter plot) atau histogram, guna meningkatkan keterbacaan dan daya tarik visual laporan ilmiah. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup variabel yang hanya mencakup motivasi kerja sebagai satu-satunya prediktor. Selain itu, data dikumpulkan dalam satu titik waktu (cross-sectional) dan berfokus pada satu lokasi, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Ke depan, studi lanjutan sebaiknya mempertimbangkan pendekatan multivariat dan perbandingan antar desa untuk hasil yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur di Kantor Desa Carawali, Kecamatan Watang Pulu, Kabupaten Sidenreng Rappang. Rata-rata motivasi kerja aparatur berada dalam kategori tinggi (80,3%), demikian pula kinerja aparatur yang berada pada kategori baik (77,4%). Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 25% terhadap variasi kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Temuan ini memperkuat teori Herzberg bahwa faktor motivasi intrinsik seperti penghargaan dan pengakuan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Kebutuhan akan penghargaan menjadi indikator dominan, disusul oleh kebutuhan sosial dan rasa aman. Meski demikian, aspek kebutuhan fisik dan aktualisasi diri yang memiliki skor lebih rendah tetap perlu diperhatikan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman hubungan antara motivasi kerja dan kinerja aparatur desa dalam konteks birokrasi lokal yang minim sorotan ilmiah. Namun, perlu disadari bahwa keterbatasan ruang lingkup variabel dan lokasi studi menjadikan generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati.

Pemerintah Desa Carawali disarankan untuk mempertahankan dan memperkuat faktor motivasi yang memiliki dampak tinggi, khususnya kebutuhan akan penghargaan. Hal ini dapat diwujudkan melalui insentif non-finansial, seperti penghargaan berkala, pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan pemberian umpan balik positif. Di samping itu, aspek eksternal seperti peningkatan fasilitas kerja, pelatihan pengembangan diri, serta kejelasan jalur karier perlu diperhatikan sebagai upaya menyeluruh untuk meningkatkan motivasi kerja. Pendekatan yang berimbang antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J. (2015a). *Metode penelitian administrasi publik*. Gava Media.
- Ahmad, J. (2015b). *Metode penelitian administrasi publik: Teori dan aplikasi*. Gava Media.
- Ahmad, A. K., Razzaq, A., Walid, A., & Sardi, A. (2024). Mengurai Kendala Implementasi Kurikulum Merdeka: Perspektif Guru Matematika. *Jurnal Edukasi Sainifik*, 4(2), 53-64.
- Ermawati, E., & Sardi, A. (2024). How Students View on Instagram in Self-Development in Mastering English Language. *IDEAS: Journal on English Language Teaching and Learning, Linguistics and Literature*, 12(1), 748-754.
- Fitriani, I., Kalsum, K., & Sardi, A. (2024). THE STUDENTS' MOTIVATION IN STUDYING ENGLISH AT SMPN 5 LEMBANG PINRANG. *English Language, Linguistics, and Culture International Journal*, 4(1), 18-34.
- Garcia, M. S. M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja aparat desa Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2045–2053.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Humaera, I., Sardi, A., Akbal, F. A., Amir, A. S., Hasyim, R., & Noni, N. (2023). EFL Students' Entrepreneurial Tendencies: Is It a Misdirected Issue?. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 3(3), 444-453.
- JN, M. F., Aswad, M., Nursal, M. A., & Sardi, A. (2025). EDUCATIONAL VALUE THROUGH SEMIOTICS: ANALYZING SONG A MILLION DREAMS TO IAIN PAREPARE STUDENTS. *Al-Irsyad: Journal of Education Science*, 4(2), 169-176.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Prasetyo, A., & Wahyuni, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 101–112.
- Sandewa, F. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(1), 90–113.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Mandar Maju.
- Surahmat, Z., Sukmawati, H., Mulyana, A. T., Rahmaniar, R., Sahibu, M., & Sardi, A. (2025). Engaging Strategies for Early Childhood Foreign Language Acquisition: A Systematic Literature Review. *JELITA*, 6(2), 479-487.