

MOTIVASI KERJA APARAT DESA KAYUBOKO KECAMATAN PARIGI BARAT DI KABUPATEN PARIGI MOUTONG

Regina¹, Adijoyo Dauda², Erna Suryana³, Zubair⁴

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdul Azis
Lamadjido, Jl. Dr. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur,
Palu, Indonesia.

Email: adityabiru057@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja Aparat Desa Kayuboko Kecamatan Parigi Barat Di Kabupaten Parigi Moutong. Jenis Penelitian ini deskriptif dan pendekatan analisis kualitatif. Pengumpulan Data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan wawancara mendalam. Adapun Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang yaitu: Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kasi Pemerintahan, kasi Kesejahteraan dan Kasi Pelayanan Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teori Motivasi Kerja Pegawai menurut Herzberg (Gibson,1996:197) Motivasi Kerja Pegawai, Indikator sebagai berikut: Faktor Intrinsik, Faktor Ektrinsik. Hasil penelitian adalah Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja aparatur desa dan partisipasi masyarakat. Motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri seperti rasa tanggung jawab, kepedulian, dan kepuasan pribadi, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih konsisten dan berkelanjutan. Motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan, insentif, teguran, atau bentuk apresiasi lainnya, berfungsi sebagai pemicu awal untuk mendorong keterlibatan dan kedisiplinan, terutama saat kesadaran internal belum terbentuk secara kuat. Keduanya tidak saling bertentangan, justru perlu berjalan seimbang agar tujuan pelayanan dan pembangunan desa dapat tercapai secara optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, *Work Motivation, Village Officials.*

Abstract

This study aims to determine the Work Motivation of Kayuboko Village Apparatus, Parigi Barat District, Parigi Moutong Regency. This type of

research is descriptive and qualitative analysis approach. Data collection in this study was carried out through observation and in-depth interviews. The informants in this study amounted to 5 people, namely: Village Head, Village Secretary, Head of Government, Head of Welfare and Head of Service. The theory used in this study is to use the Employee Work Motivation theory according to Herzberg (Gibson, 1996: 197) Employee Work Motivation, Indicators as follows: Intrinsic Factors, Extrinsic Factors. The results of the study are that intrinsic and extrinsic motivation both have important roles in improving the performance of village officials and community participation. Intrinsic motivation, which is the drive from within such as a sense of responsibility, concern, and personal satisfaction, tends to produce more consistent and sustainable performance. Extrinsic motivation, such as awards, incentives, reprimands, or other forms of appreciation, serves as an initial trigger to encourage involvement and discipline, especially when internal awareness has not yet been strongly formed. The two are not contradictory, but rather need to be balanced so that the goals of village service and development can be achieved optimally.

Keywords: Work Motivation, Work Motivation, Village Officials

A. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintah suatu negara akan berjalan lancar, apabila didukung oleh lembaga-lambaga negara yang berhubungan satu sama lain, untuk mewujudkan nilai-nilai kebangsaan sesuai dengan kedudukan, peran, wewenang dan tanggung jawab masing-masing suatu lembaga, bukan untuk kepentingan sendiri tetapi untuk kepentingan bersama. Pemerintah Indonesia dibagi menjadi pemerintah pusat.¹ Pemerintah adalah perangkat Negara Republik Indonesia yang terdiri atas Presiden dan para pembantu Presiden. Pemerintah pusat terdiri dari pemerintah Daerah dan pemerintah daerah yaitu tingkat Propinsi, Kabupaten dan Kota, sedangkan tingkatan

¹ Arimbi, Achmad Santosa , 2003, Peran Serta Masyarakat Dalam Pengelolaan Lingkungan, Jakarta: Walhi.

pemerintah terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia adalah Desa.

Dalam pelaksanaan otonomi Daerah dibentuk Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah Daerah. substansi pokok dalam Undang-undang desa tersebut adalah pengakuan atas keberadaan Desa dan Desa adat, di mana Desa (Desa adat) berhak mengurus segala potensi Desa, termasuk potensi sumber daya ekonomi di Desa. Dengan adanya Undang-undang Desa ini diharapkan memiliki dana yang cukup untuk pembangunan Desa seperti infrastuktur Desa, pendidikan layanan sosial Desa dan lain-lain tanpa harus menunggu bantuan dari pemerintah.²

Perangkat desa adalah pejabat pelayanan publik, mereka dituntut untuk menjalankan tugasnya melayani masyarakat. Perangkat desa dalam hubungan sosial di desa dituakan, ditokohkan dan dipercaya oleh warga masyarakat desa untuk mengelola kehidupan publik maupun privat warga desa. Meskipun dengan adanya Undang-undang perangkat Desa Dalam praktiknya antara warga dan perangkat desa masih menggunakan hubungan kedekatan secara personal yang mungkin diikat dengan tali kekerabatan maupun ketetanggaan, sehingga saling menyentuh secara personal dalam wilayah yang lebih privat ketimbang publik. Warga masyarakat menilai kinerja pamong desa memakai kriteria tradisional dalam kerangka hubungan pelayanan, terutama hubungan perangkat desa dengan warga yang bisa dilihat dari kebiasaan dan kerelaan perangkat desa. penyelenggaraan-pemerintahandes-2/)

Dalam peraturan daerah di Kabupaten Parigi Moutong Undang-undang nomor 08 tahun 2006 tentang Kedudukan

² Grana, Judistira K. 2009. Metode penelitian kualitatif. Edisi ketiga. Bandung: Primaco Akademika Garna Foundation.

Keuangan Kepala desa dan Perangkat desa. Kepala desa dan perangkat desa diberikan penghasilan tetap, sesuai dengan kemampuan Desa ditetapkan setiap tahun dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa. menerima tunjangan seperti tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, tunjangan kematian, tunjangan purna tugas sesuai dengan kemampuan desa.

Dengan adanya Undang-undang tentang pemerintah Desa, kepala desa dan perangkat desa memperoleh dana bantuan dari pemerintah berupa tambahan penghasilan tetap (TPT) sebesar Rp. 5.500.000 (lima juta lima ratus ribu rupiah) perbulan, penghasilan tetap tersebut dibagi untuk masing-masing perangkat Desa dan kepala Desa, sehingga perorang mendapatkan kurang lebih Rp. 600.000. Di Kecamatan.Parigi Barat Desa Kayuboko seluruh kepala desa dan perangkat desa bukan hanya mendapatkan gaji dari pemerintah saja, tetapi mereka juga masih mendapatkan gaji. Undang-undang tentang perangkat desa juga tidak menjelaskan status kepegawaian yang jelas. Munculnya masalah perangkat desa tentang gaji pemberian dari pemerintah masih belum cukup membawa perubahan kesejahteraan bagi perangkat desa. Hal ini dikarenakan gaji pemberian pemerintah yang masih sedikit sedangkan tingkat kebutuhan yang semakin tinggi. sekarang serta mendapat pensiun, sehingga tercapai keamanan finansial di hari tua.³

Seseorang melakukan tindakan lebih karena mendasari oleh suatu motivasi, dimana motivasi tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam teori motivasi yang diungkapkan

³ Komite Anti Korupsi (KoKAK), 2002, "Panduan Rakyat Memberantas Korupsi", Azwar Saifuddin, 2001. Metode Penelitian, Pustaka Pelajar, Yogyakarta,

oleh McClelland disebutkan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan. Motivasi intrinsik menjadi faktor dominan yang mempengaruhi perilaku seseorang (Prianto, 2006; Ratmawati, 2004). Menurut Ratmawati motivasi adalah suatu yang intern. Motivasi kerja intrinsik secara positif melibatkan pengalaman berharga yang dialami pekerja dari pekerjaannya. Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran akan pentingnya atau makna dari pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan Prianto menyatakan nilai-nilai yang dianut para pegawai di dalam motivasi intrinsik merupakan variabel utama yang menentukan kinerja. Nilai sangat penting untuk mempelajari perilaku keorganisasian, karena nilai meletakkan dasar untuk memahami sikap dan motivasi. Nilai yang kuat dapat dilihat dengan adanya keinginan untuk membantu orang lain, inilah yang ditunjukkan oleh perangkat desa, bahwa nilai dapat menumbuhkan motivasi pekerja perangkat desa.⁴

Perangkat desa bagian dari unsur pemerintah desa yang terdiri dari sekretaris desa (sekdes) dan perangkat desa lainnya yang merupakan aparatur pemerintah desa di bawah naungan kepala desa (kades). Adapun perangkat desa lainnya yang dimaksud biasanya jumlah dan sebutannya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat yang biasa dikenal dengan sebutan Kepala Urusan (KAUR)/ Kepala Seksi (KASI) dan unsur kewilayahan/ Kepala Dusun (KADUS) yang ada

⁴ Abdullah Rozali, 2000, Pelaksanaan Otonomi Luas dan Isu Federalisme sebagai suatu alternatif, Raja Grafindo, Jakarta

di setiap Pemerintahan Desa. Keinginan perangkat Desa untuk diangkat menjadi PNS karena sudah mengabdikan lebih dari 15 tahun. Perangkat desa berfikir tentang masa depan nasibnya, dengan masa pengabdian apakah akan menjadi PNS kelak. Mereka banyak berharap bahwa gaji yang diterima akan melebihi dari yang diterima.⁵

Perangkat desa memiliki komitmen terhadap pekerjaan sehingga bisa menjiwai pekerjaannya. Mereka bekerja dengan pikiran dan hati. Karena itu, mereka menikmati pekerjaan dan merasa senang dan nyaman dalam pekerjaannya. Mereka memandang pekerjaan bukan sebagai beban. Pengertian sikap menurut Robbin (2008) adalah pernyataan atau pertimbangan evaluative (baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan) mengenai obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Bila ada pegawai mengatakan "saya menyukai pekerjaan saya" maka pegawai tersebut mengungkapkan sikapnya tentang pekerjaannya.

Mangkunegara mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu pertama Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. kedua Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS" yaitu Attention (perhatian), Interest (minat), Desire (hasrat), Decision (keputusan), Action (aksi atau tindakan), dan Satisfaction (kepuasan). Penggunaannya, pertama

⁵ Agus Pramusinto, 2009, Governance Reform Di Indonesia, Mencari Arah kelembagaan Politik yang Demokratis dan Birokrasi yang Profesional, Gava Media, Jakarta

kali seseorang akan bekerja jika timbulnya minat dalam pekerjaan jika timbulnya minat maka hasrat akan menjadi kuat untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Minat kerja dapat tumbuh apabila mereka merasa senang dalam pekerjaannya dan adanya jaminan dalam pekerjaannya. Maka seseorang akan bekerja dengan motivasi tinggi dan menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Motivasi seseorang ditentukan oleh dorongan hati yang ikhlas tanpa dipengaruhi oleh orang lain baik itu tanggung jawab dalam bekerja, disiplin datang ke kantor, disiplin bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dihari kerja dan pekerjaan tidak menumpuk menunggu untuk besok. Motivasi juga sangat menumbuhkan semangat atau gairah kerja sehingga terjadilah gerakan-gerakan atau perilaku-perilaku yang menjadi lebih baik sebagai perangsang kerja pegawai menjadi sebuah kebutuhan dan perangsang kerja untuk menjadi pelayan yang memuaskan pelanggannya.⁶

Dari gambaran diatas menunjukkan bahwa adanya sebuah organisasi lembaga, instansi atau unit pelayanan menginginkan pelayanan yang baik dan memuaskan. kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarkhi dari yang terendah sampai tertinggi. Seseorang akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarkhi. Hirarkhinya yang menjadi problem pada Motivasi Aparat Desa Kayuboko Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi sesuai

⁶ Dwiyanto Agus, 1995. Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Makalah dalam seminar sehari, Kinerja Organisasi Publik, Kebijakan dan Penerapannya, FISIPOL UGM. Yogyakarta. Cetakan Pertama, Penerbit Komite Anti Korupsi (KoAk), Bandar Lampung.

penelitian bahwa motivasi kerja aparatur sipil negara sudah berjalan dengan baik, namun kenyataannya motivasi kerja tersebut masih perlu didukung oleh Faktor motivasi Intrinsik motivasi lahir dari dalam diri seseorang dan ekstrinsik juga adanya motivasi dari luar.⁷

- (1) adanya hasrat dan keinginan berhasil,
- (2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar,
- (3) adanya harapan dan cita-cita masa depan yaitu kepuasan terhadap pekerjaan yang apabila kondisi tersebut berada dalam pekerjaan akan menggerakkan motivasi yang kuat untuk menghasilkan prestasi yang baik, tetapi bila faktor tersebut tidak ada dalam pekerjaan tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Selanjutnya Faktor Ekstrinsik, adanya motivasi atau dorongan dari luar segala sesuatu yang diperoleh melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Tampak bahwa masalah pokok yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian motivasi secara Instristik termotivasi diri sendiri dan Ekstrinsik dimotivasi dari luar atau orang lain menjadi pokok-pokok pikiran yang dikemukakan diatas, merupakan alasan yang mendasari pikiran penulis untuk melakukan penelitian tentang **“Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Desa Kayuboko Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah pokok penelitian pada ini berjudul:

⁷ Harian Fajar Edisi 07 April 2009. *Pelayanan Publik Pemerintah Masih Kurang Gambaran Umum Survei Publik Otonomi Award 2009 di Sulawesi Selatan*) Makassar. Fajar Nomor 187 Tahun ke 28.

Bagaimana Motivasi kerja pegawai pada Desa Kayuboko
Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi?

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting), disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, dan disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Lebih lanjut, Sugiyono menjelaskan metode kualitatif sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.⁸

D. PEMBAHASAN

Analisis Motivasi kerja pegawai pada Desa Kayuboko Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Menurut Herzberg Motivasi kerja pegawai membagi faktor menjadi dua bagian yaitu :

Faktor Intrinsik,

Yaitu kepuasan terhadap pekerjaan yang apabila kondisi tersebut berada dalam pekerjaan akan menggerakkan

⁸ Sugiyono, Prof.Dr. 2007, Memahami Penelitian Kualitatif. Alfabeta; Bandung.

motivasi yang kuat untuk menghasilkan prestasi yang baik, tetapi bila faktor tersebut tidak ada dalam pekerjaan tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Wawancara dengan Bapak Samrun selaku Kepala Desa Kayu Boko mengatakan bahwa:

Menurut saya, Intrinsik, Faktor motivasi merupakan motif-motif yang berasal dari isi tujuan pekerjaan yang menjadi aktif atau berfungsinya dan tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu aktivitas bagi. pegawai disini ada sebagian yang sudah menyadari dirinya tanpa diberi, arahan, pemahaman atau pengertian sudah taat pada aturan disiplin, tanggung jawab dan pengalaman. pemberian kesempatan untuk maju. (wawancara Maret 2025)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat di analisis Motivasi intrnsik sangat penting bagi aparat merupakan motivasi yang tumbuh dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Motivasi intrinsik juga didorong dari tujuan kegiatan yang dilakukan. Sebagai contoh adalah kegiatan belajar. Belajar tentu memiliki tujuan yaitu ingin pandai dan mendapatkan nilai yang lebih baik.

Wawancara dengan Bapak Wawan Sekretaris Desa Kayu Boko mengatakan bahwa:

secara Instristik dan Ektrinstik, Maksudnya bahwa Aparat Desa yang ada pada Kantor Desa kayu Boko di Parigi Moutong secara Faktor ekstrinsik terdiri atas orientasi dan pengaruh budaya yang ada di dilembaga pemerintahan. Sedangkan untuk faktor intrinsik meliputi kesadaran masyarakat mengenai permasalahan lingkungan dan

pengetahuan pegawai dalam menyikapinya. (wawancara Maret 2025)

Sesuai hasil wawancara diatas ditinjau secara Instristik sebagian Aparatur Desa sudah membudayakan kebiasaannya untuk melakukan aktivitas sudah berbudaya sebagai pelayan masyarakat. Sedangkan instristik juga mempunyai nilai orientasi dorongan yang berharga pada orang lain.

Selanjutnya wawancara dengan bapak. Afrianto Kasi Pemerintahan Desa Kayu Boko mengatakan bahwa:

Menurut saya sebaga Kasi Pemerintahan mendiskripsikan Secara Instristik, itu, motivasi yang hadir dari dalam diri manusia tanpa didorong oleh siapapun bahwa motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. (wawancara Maret 2025)

Adapun hasil wawancara dari Kasi Pemerintahan Aparatur pada Kantor Desa Kayu Boko dapat dianalisis bahwa pegawai yang ada khususnya Aparatur Sipil Negara harus mempunyai metode atau cara cara yang efektif yang berfungsi setiap bidang atau bagian dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang seharusnya tidak perlu membutuhkan rangsangan karena sudah ada aturan yang berlaku.

Wawancara dengan Bapak Asgar Kasi Kesejahteraan Desa Kayu Boko mengatakan bahwa

Motivasi itu memang tertanam dalam diri manusia, termotivasi dengan sendirinya, karena kalau tidak dindahkan oleh diri sendiri berarti kami lalai dalam menjalankan tugas karena tidak taat pada aturan yang berlaku

Hasil wawancara diatas dengan Kasi Kesejahteraan Desa Kayu Boko di parigi Mautong diatas menekankan bahwa kami sebagai aparatur Desa wajib patuh dan taat pada aturan secara nasional, disinilah adanya pembinaan pegawai agar hasilnya menjadi pegawai yang menjadi panutan masyarakat karena ini tanggungjawab kami yang harus kami tegakkan sekarang ini. Motivasi intrinsik berisi.

- (1) adanya hasrat dan keinginan berhasil,
- (2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar,
- (3) adanya harapan dan cita-cita masa depan.

7 Jenis Motivasi: Mana Yang Menginspirasi Anda? Motivasi prestasi. Orang dengan tipe motivasi ini fokus pada pencapaian tujuan. Motivasi peningkatan diri. Motivasi ekstrinsik. Motivasi takut. Motivasi investasi. Motivasi sosial. Motivasi sikap.

Wawancara dengan Kaur Tata Usaha Dan Umum Bapak Sahabuddin mengatakan bahwa :

Menurut saya kita membahas tentang Instristik atau motivasi ada dalam diri sumber daya manusia yang dibuktikan tanggung jawab, disiplin, kerja yang baik, dan tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga menyadari diri kalau sebagai Aparatur Desa yang ada dikantor desa Kayu Boko Parigi Moutong itu sangat mendorong kekuatan dan perlakuan yang sangat kuat, mengarahkan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan, sebagai penggerak yang ingin dicapai. (Wawancara Maret 2025)

Tindakan motivasi akan berhasil jelas jika tujuannya jelas dibuktikan dengan motivasi seseorang sesuai kebutuhan orang maksudnya motivasi itu ada dalam diri manusia secara bindividu untuk memenuhi kebutuhannya

Berikut ini wawancara dengan Kepala Dusun I Sarjan Ganarante mengatakan bahwa

Menurut saya sebagai kepala dusun, motivasi instrinsik itu sangat penting, terutama dalam kehidupan bermasyarakat. Ketika seseorang melakukan sesuatu karena dorongan dari dalam dirinya sendiri—karena merasa itu benar, karena ingin berkontribusi, atau karena merasa puas melakukannya—hasilnya biasanya lebih tahan lama dan tulus. Misalnya, kalau ada warga yang ikut gotong royong karena merasa peduli dengan kebersihan lingkungan, bukan karena takut ditegur atau mengharapkan imbalan, maka itu menunjukkan motivasi instrinsik yang kuat.(Wawancara April 2025)

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa aparaturnya desa kayu boko termasuk kepala dusun, saya berusaha mendorong motivasi seperti itu dengan memberi contoh, membangun rasa memiliki terhadap dusun ini, dan menciptakan suasana di mana warga merasa dihargai kontribusinya. Saya percaya, kalau setiap orang punya semangat dari dalam dirinya sendiri, dusun kita bisa jadi lebih maju dan harmonis.”

Wawancara dengan bapak Naphan Kepala Dusun II Desa Kayu Boko mengatakan

" Saya percaya, kalau motivasi itu muncul dari hati, hasilnya akan jauh lebih kuat daripada hanya sekedar perintah atau aturan. Dari sudut pandang saya sebagai Kepala Dusun II, motivasi instrinsik adalah kunci utama untuk membangun masyarakat yang mandiri dan bertanggung jawab. Kalau warga sudah punya kesadaran sendiri untuk berbuat baik, untuk bekerja keras, dan menjaga lingkungan, tanpa harus selalu diingatkan atau diberi imbalan, maka pembangunan akan berjalan lebih lancar. .(Wawancara April 2025)

Berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa Motivasi dari dalam diri ini biasanya muncul karena rasa cinta terhadap kampung halaman, kesadaran nilai-nilai agama atau adat, dan juga rasa bangga bisa berkontribusi. Jadi, kami di Dusun II juga berupaya menumbuhkan motivasi seperti ini, misalnya dengan mengadakan kegiatan yang menumbuhkan rasa kebersamaan dan menanamkan nilai-nilai kepedulian sejak usia muda. menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu dan mencapai tujuan tertentu. Kata motivasi juga dapat diartikan sebagai segala hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu pada bagian yang mereka ditugaskan.. Instrinstik itu sebagai Motivasi ialah suatu dorongan atau sebab yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu dan mencapai tujuan tertentu.

Faktor Ekstrinsik, yaitu keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan bila kondisi tersebut ada, tetapi bila kondisi ekstrinsik tidak ada akan memotivasi kerja pegawai.

Wawancara dengan Bapak Samrun selaku Kepala Desa Kayu Boko mengatakan bahwa:

Motivasi ekstrinsik, menurut saya sebagai Kepala Desa, tetap punya peran penting dalam mendorong partisipasi masyarakat. Kadang, dorongan dari luar seperti penghargaan, bantuan, atau bahkan sanksi, bisa menjadi awal bagi warga untuk terlibat dalam kegiatan desa. Apalagi dalam konteks pembangunan, ada kalanya kita perlu memberikan insentif agar warga lebih termotivasi ikut serta. ketika kita memberikan penghargaan kepada RT atau warga yang aktif dalam menjaga kebersihan, itu bisa menjadi contoh dan penyemangat bagi yang lain. Begitu juga dengan bantuan-bantuan

sosial, kalau dikelola dengan baik, bisa memicu semangat kerja dan mempercepat kesejahteraan masyarakat. .(Wawancara April 2025)

Berdasarkan hasil wawancara motivasi secara Ekstrinsik, bagi aparatur desa Kayu Boko sudah baik, Namun saya juga percaya bahwa motivasi ekstrinsik sebaiknya dijadikan pintu masuk saja. Harapannya, setelah terbiasa berbuat baik karena ada dorongan luar, lama-lama tumbuh kesadaran dari dalam diri. Jadi keduanya—motivasi ekstrinsik dan instrinsik—harus seimbang untuk membangun desa yang maju dan mandiri.

Wawancara dengan Bapak Wawan Sekretaris Desa Kayu Boko mengatakan bahwa:

Tadi saya sudah diwawancara tentang instristik dorong orang dalam dirinya sendiri, sedangkan faktor Ektrinstik pasti secara ekstern yaitu selalu maunya didorong oleh orang lain dari beberapa hal adanya keinginan dan hasrat tercapai, adanya dorong dalam kebutuhan belajar, adanya cita-cita dan harapan kedepan, adanya penghargaan belajar, adanya lingkungan yang kondusif dalam belajar. (wawancara April 2025)

Hasil wawancara diatas menjelaskan Motivasi ekstrinsik bagi aparatut sudah baik namun motivasi yang datang dari luar diri sendiri. Contohnya: Seorang harus belajar apa saja lebih giat untuk mendapatkan nilai karena akan mengadakan ujian. Mereka terdorong untuk belajar mendapatkan ilmu namun karena keinginan untuk mendapatkan nilai yang bagus. Berkaitan dengan motivasi ekstrinstik yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Parigi Moutong ini bahwa sebagian dari ASN atau pegawai yang masih membutuhkan dorongan orang lain, contoh ya. karena belum semua pegawai mengetahaui tugasnya dan bagaimana caranya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan

baik sehingga apa yang kami inginkan dapat tercapai. Jadi dalam hal ini masih perlu motivasi pembekalan dalam pembinaan yang lebih serius sesuai dengan kebutuhannya

Wawancara dengan Bapak Asgar Kasi Kesejahteraan Desa Kayu Boko mengatakan bahwa

"Menurut saya sebagai Kasi Kesejahteraan, motivasi ekstrinsik sangat berperan dalam meningkatkan kinerja aparatur desa maupun partisipasi masyarakat. Di kantor desa, misalnya, bentuk motivasi ekstrinsik bisa berupa penghargaan bagi perangkat yang bekerja dengan baik, insentif kerja, atau pemberian tugas dengan kejelasan tanggung jawab dan apresiasi. Jadi, bagi kami di bagian kesejahteraan, motivasi ekstrinsik itu penting sebagai alat dorong. Tapi kami juga berusaha mengarahkan agar masyarakat dan perangkat desa bisa menemukan motivasi dari dalam dirinya sendiri seiring waktu."(Wawancara April 2025)

Hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa tentang motivasi ekstrinsik bagi aparatur sudah baik ,namun bagi kasi kesejahteraan masyarakat—seperti program bantuan sosial, pelatihan keterampilan, atau bantuan usaha kecil—motivasi dari luar ini bisa mendorong masyarakat untuk ikut serta dan memanfaatkan peluang yang ada. Tapi tentu, kita harus bijak dalam memberi, supaya bantuan itu tidak membuat masyarakat jadi tergantung, melainkan sebagai pemicu untuk lebih mandiri.

Wawancara dengan Kaur Tata Usaha Dan Umum Bapak Sahabuddin mengatakan bahwa :

Sebagai Kaur Tata Usaha dan Umum, saya melihat bahwa motivasi ekstrinsik cukup penting untuk menjaga disiplin dan semangat kerja di lingkungan kantor desa. Misalnya, adanya sistem penilaian kinerja, pemberian tunjangan, atau

penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dapat mendorong staf untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab.
(Wawancara Mei 2025)

Hasil wawancara menjelaskan bahwa aparaturnya sudah dimotivasi dengan baik. Dalam urusan tata usaha dan pelayanan umum, motivasi dari luar seperti pujian, kepercayaan dari atasan, atau kesempatan mengikuti pelatihan juga sangat membantu meningkatkan rasa percaya diri dan profesionalisme perangkat desa. Namun, tentu motivasi ekstrinsik ini perlu diimbangi dengan pembinaan mental dan sikap kerja yang baik, supaya bukan hanya semangat karena imbalan, tapi juga tumbuh kesadaran dan keikhlasan dalam melayani masyarakat."

Berikut ini wawancara dengan Kepala Dusun I Sarjan Ganarante mengatakan bahwa:

Menurut saya, motivasi ekstrinsik itu tetap dibutuhkan dalam membina masyarakat. Tidak semua orang langsung tergerak dari dalam dirinya, jadi kadang perlu ada dorongan dari luar—seperti hadiah, penghargaan, bahkan teguran—untuk membentuk kebiasaan yang baik. (Wawancara, Mei 2025)

Hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa kami sudah memotivasi secara ekstrinsik para aparaturnya di Kantor Desa Kayu Boko. Contohnya, saat kami mengadakan gotong royong, warga lebih antusias ketika tahu ada konsumsi, doorprize, atau pengumuman RT terbaik. Hal-hal seperti itu membuat suasana lebih hidup dan mendorong keterlibatan. Begitu juga dengan anak-anak muda, kadang mereka lebih tertarik ikut kegiatan desa kalau ada hadiah lomba atau sertifikat. Tapi saya juga ingatkan, motivasi ekstrinsik itu sifatnya sementara. Harapan saya, setelah terbiasa ikut kegiatan karena faktor luar, lama-lama tumbuh rasa tanggung

jawab dari diri sendiri. Jadi, kami gunakan motivasi ekstrinsik sebagai pemicu awal, bukan sebagai tujuan akhir.

Wawancara dengan bapak Naphan Kepala Dusun II Desa Kayu Boko mengatakan

"Bagi saya, motivasi ekstrinsik itu penting terutama sebagai pemicu awal keterlibatan masyarakat. Tidak semua warga langsung punya kesadaran untuk ikut serta dalam kegiatan desa, jadi insentif dari luar seperti penghargaan, bantuan, atau bentuk apresiasi lainnya bisa menjadi daya tarik awal. Sebagai contoh, ketika ada program bantuan atau penghargaan bagi warga yang aktif, itu bisa mendorong yang lain untuk ikut terlibat. Apalagi di zaman sekarang, pendekatan seperti itu cukup efektif, asal tidak menjadikan masyarakat terlalu bergantung pada imbalan. Yang terpenting, kami sebagai perangkat desa harus bisa menyeimbangkan antara memberi dorongan dari luar dan membina kesadaran dari dalam. Harapannya, motivasi ekstrinsik bisa menjadi jembatan menuju motivasi instrinsik, agar masyarakat lebih mandiri dan berdaya."(wawancara, 2025)

Berdasarkan hasil penelitian diatas menjelaskan bahwa para pejabat di desa sudah memberikan yang terbaik pada aparatur di kantor desa namun masih perlu diperbaiki dan akan diikuti seperti pelatihan atau diklat yang menjadikan dirinya termotivasi dengan sendirinya maupun dimotivasi orang lain sebagai orang dipercaya nantinya.

‘

E. KESIMPULAN

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja aparatur desa dan partisipasi masyarakat.

Motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri seperti rasa tanggung jawab, kepedulian, dan kepuasan pribadi, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih konsisten dan berkelanjutan.

Motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan, insentif, teguran, atau bentuk apresiasi lainnya, berfungsi sebagai pemicu awal untuk mendorong keterlibatan dan kedisiplinan, terutama saat kesadaran internal belum terbentuk secara kuat. Keduanya tidak saling bertentangan, justru perlu berjalan seimbang agar tujuan pelayanan dan pembangunan desa dapat tercapai secara optimal.

F. SARAN:

1. Tingkatkan pembinaan nilai-nilai kerja dan tanggung jawab melalui pelatihan, diskusi rutin, dan teladan dari pimpinan agar motivasi intrinsik aparatur dan masyarakat semakin kuat.
2. Gunakan motivasi ekstrinsik secara tepat, misalnya melalui penghargaan kinerja, pemberian insentif, atau pengakuan publik terhadap kontribusi positif aparatur dan warga.
3. Ciptakan lingkungan kerja yang suportif dan transparan, karena suasana kerja yang baik dapat memperkuat motivasi dari dalam dan mendorong semangat kerja secara alami.
4. Evaluasi secara berkala efektivitas penggunaan kedua jenis motivasi, agar strategi yang digunakan tetap relevan dan sesuai dengan kondisi sosial masyarakat.
5. Libatkan masyarakat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program, agar mereka merasa memiliki peran dan tumbuh rasa kepedulian dari dalam diri.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arimbi, Achmad Santosa, 2003, Peran Serta Masyarakat Dalam Pengelolaan Lingkungan, Jakarta: Walhi.
- Grana, Judistira K. 2009. Metode penelitian kualitatif. Edisi ketiga. Bandung: Primaco Akademika Garna Foundation.
- Komite Anti Korupsi (KoKAK), 2002, "Panduan Rakyat Memberantas Korupsi", Azwar Saifuddin, 2001. Metode Penelitian, Pustaka Pelajar, Yogyakarta,
- Abdullah Rozali, 2000, Pelaksanaan Otonomi Luas dan Isu Federalisme sebagai suatu alternatif, Raja Grafindo, Jakarta
- Agus Pramusinto, 2009, Governance Reform Di Indonesia, Mencari Arah kelembagaan Politik yang Demokratis dan Birokrasi yang Profesional, Gava Media, Jakarta
- Dwiyanto Agus, 1995. Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Makalah dalam seminar sehari, Kinerja Organisasi Publik, Kebijakan dan Penerapannya, FISIPOL UGM. Yogyakarta. Cetakan Pertama, Penerbit Komite Anti Korupsi (KoAk), Bandar Lampung.
- Harian Fajar Edisi 07 April 2009. *Pelayanan Publik Pemerintah Masih Kurang Gambaran Umum Survei Publik Otonomi Award 2009 di Sulawesi Selatan*) Makassar. Fajar Nomor 187 Tahun ke 28.
- Hardjosoekarto, Sudarsono, 1994. *Beberapa Perspektif Pelayanan Prima, Bisnis dan Birokrasi*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Nomor, 3 Volume II September 1994. Universitas Indonesia.
- Heady. Ferrel. 1968 & *Public Administration and Public Affairs*, New Jersey. Prentice Hall Inc.

- Henry Nicholas. 1989. *Public Administration and Public Affair*. Sixth Edition. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall International, inc.
- Suharto. 2002. *Membangun Masyarakat memberdayakan Rakyat*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Suhardono, Edi dkk, 2001, "Good governance Untuk Daulat Siapa?" Forum LSM DIY, Yogyakarta.
- Sugiyono, Prof.Dr. 2007, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta; Bandung.
- Sedarmayati, 2003. *Good Governance: Pemerintahan Yang Baik Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Bandung: Mandar Maju
- Moleong, Lexy, J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Yamin. 1982. *Pembangunan Desa dan Masalah Kepemimpinannya*. CV.Rajawali, Jakarta
- Masyarakat Transparansi Indonesia Indonesia, 2002, "Supermasi Hukum" Jakarta
- _____, 2002, "Good governance dan Penguatan Instansi Daerah", Cetakan Pertama, Penerbit Masyarakat Transparansi Indonesia.
- Bekerjasama Dengan Aus AID, Jakarta.
- _____, 2002, "Gerakan Anti Korupsi Pilar Tegaknya Good governance- Leadership for Good Governance".

- Moenir, 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muluk, Khairul. 2008. *Knowledge Management*. Malang: Bayumedia Publishing
- Putri Ismail Mayangsari, M.Saleh Soeraidy, Wima Yudho Prasetyo (2003) Inovasi PT. Pos Indonesia Dalam Menjaga Eksistensi Dan Daya Saing Pelayanan Publik.
- Ratminto., dan Atik Septi Winarsih. 2006. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik : Teori Kebijakan Dan Implementasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sri Handayani (2016) *Inovasi Pelayanan* (Studi Kasus Emergency Call 115 sebagai Inovasi Layanan pada Kantor Basarnas Kelas A Biak).
- Sujardi, 2009. *Pengembangan Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wasisto Raharjo Jati (2011) Inovasi pelayanan publik setengah hati: studi pelayanan publik samsat kota yogyakarta.