

Ketimpangan Beban Kerja–Honorarium dan Kinerja Pengurus PKK Desa: Peran Moderasi Motivasi Pelayanan Publik

Alis Arifa Rahman

Program Studi Manajemen, STIE Anindyaguna, Semarang, Indonesia

Penulis Korespondensi: isfahada@gmail.com

Abstract. *This study examines the effect of workload-honorarium imbalance on the performance of Village Family Empowerment and Welfare (PKK) administrators and tests the moderating role of public service motivation (PSM). The study employed an explanatory quantitative survey involving 350 active village-level TP PKK administrators across 19 subdistricts in Semarang Regency, Indonesia. Measurement quality showed satisfactory internal consistency, with Cronbach's alpha ranging from 0.897 to 0.931, composite reliability from 0.916 to 0.941, and AVE from 0.521 to 0.616. Moderated regression analysis showed that workload-honorarium imbalance had a significant negative effect on performance ($\beta = -0.239$; $p < 0.001$), PSM had a significant positive effect on performance ($\beta = 0.509$; $p < 0.001$), and the interaction between imbalance and PSM was positive and significant ($\beta = 0.202$; $p = 0.001$). The model explained 28.3% of the variance in performance ($R\text{-squared} = 0.283$). Simple-slope analysis indicated that the negative effect of workload-honorarium imbalance became weaker at higher levels of PSM. These empirical findings show that PSM functions as a personal resource that buffers, but does not eliminate, the adverse performance consequences of perceived imbalance between workload and honorarium.*

Keywords: *Honorarium Fairness; Performance; PSM; Village PKK; Workload Imbalance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh ketimpangan beban kerja-honorarium terhadap kinerja pengurus PKK Desa serta menguji peran moderasi motivasi pelayanan publik (Public Service Motivation/PSM). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan data lapangan dari 350 pengurus aktif TP PKK tingkat desa yang tersebar pada 19 kecamatan di Kabupaten Semarang. Hasil evaluasi kualitas pengukuran menunjukkan konsistensi internal yang baik dengan Cronbach's alpha 0,897-0,931, komposisi reliabilitas 0,916-0,941, dan AVE 0,521-0,616. Analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa ketimpangan beban kerja-honorarium berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = -0,239$; $p < 0,001$), PSM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,509$; $p < 0,001$), dan interaksi ketimpangan dengan PSM berarah positif dan signifikan ($\beta = 0,202$; $p = 0,001$). Model menjelaskan 28,3% variasi kinerja ($R\text{-squared} = 0,283$). Analisis simple slope memperlihatkan bahwa pengaruh negatif ketimpangan semakin lemah pada tingkat PSM yang lebih tinggi. Temuan empiris ini menunjukkan bahwa PSM berperan sebagai sumber daya personal yang mampu meredam, tetapi tidak menghilangkan, dampak negatif ketimpangan beban kerja-honorarium terhadap kinerja pengurus PKK Desa.

Kata Kunci: Beban Kerja; Honorarium; Kinerja; PKK Desa; PSM.

1. LATAR BELAKANG

Gerakan Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK) menempati posisi penting dalam pembangunan berbasis keluarga dan masyarakat di Indonesia. Peraturan Presiden Nomor 99 Tahun 2017 menempatkan Gerakan PKK sebagai gerakan dalam pembangunan masyarakat yang tumbuh dari, oleh, dan untuk masyarakat menuju terwujudnya keluarga yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, sejahtera, maju, mandiri, memiliki kesadaran hukum dan lingkungan. Ketentuan pelaksanaannya kemudian diperkuat melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 36 Tahun 2020. Dalam kerangka tersebut, Tim Penggerak PKK (TP PKK) berfungsi sebagai mitra pemerintah dan organisasi kemasyarakatan yang berperan sebagai fasilitator, perencana, pelaksana, pengendali, dan penggerak program PKK (Republik Indonesia, 2017; Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2020).

Pada tingkat desa, pengurus TP PKK berada pada posisi yang sangat dekat dengan keluarga sebagai unit terkecil masyarakat. Aktivitas pengurus tidak terbatas pada kegiatan seremonial, tetapi berkaitan dengan koordinasi program, pendataan, administrasi, rapat, penyuluhan, kegiatan kesehatan, pendidikan keluarga, penguatan ekonomi keluarga, gotong royong, kelestarian lingkungan, serta berbagai kegiatan sosial yang terhubung dengan program pemerintah desa. Karakter pekerjaan tersebut membuat pengurus PKK Desa dapat dipahami sebagai *community-based public service actors*: individu yang bukan pegawai formal pemerintah, tetapi terlibat secara langsung dalam produksi dan penyampaian layanan yang memiliki nilai publik.

Konteks Kabupaten Semarang relevan untuk menguji fenomena tersebut. Secara administratif Kabupaten Semarang terdiri atas 19 kecamatan dan 208 desa, sehingga pelaksanaan program PKK berlangsung dalam konteks desa yang cukup beragam dari sisi karakter wilayah dan kapasitas kelembagaan (Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, 2025). Pemerintah Kabupaten Semarang juga telah mengatur pemberian bantuan keuangan kepada pemerintah desa berupa insentif bagi pengurus TP PKK tingkat desa. Peraturan Bupati Semarang Nomor 75 Tahun 2022 menegaskan bahwa insentif diberikan untuk mendukung kegiatan pengurus dan meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat dalam pelaksanaan sepuluh program pokok PKK (Pemerintah Kabupaten Semarang, 2022).

Adanya insentif merupakan pengakuan kebijakan bahwa pengurus PKK memikul fungsi dan tanggung jawab yang perlu didukung secara material. Namun keberadaan insentif belum menjawab persoalan yang lebih mendasar, yaitu apakah penghargaan finansial yang diterima dipersepsikan proporsional dengan beban kerja yang dijalankan. Jumlah kegiatan yang banyak, tuntutan waktu, pekerjaan administratif, koordinasi lintas pihak, pelaporan, serta keterlibatan pada agenda desa dapat menciptakan *role overload* apabila tuntutan peran melampaui waktu, energi, dan sumber daya yang tersedia. Tang dan Vandenberghe (2021) menunjukkan bahwa *role overload* dapat meningkatkan tekanan psikologis yang pada akhirnya menurunkan kinerja, sedangkan Huang, Ma, dan Xia (2021) menunjukkan bahwa *overload* juga dapat memiliki karakter campuran karena dapat dipersepsikan sebagai hambatan maupun tantangan tergantung sumber daya yang tersedia.

Persoalan tersebut menjadi lebih penting ketika tuntutan kerja yang tinggi disertai penghargaan yang dirasakan rendah. Perspektif *effort-reward imbalance* menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dengan penghargaan yang diterima dapat menjadi sumber stres dan menurunkan kualitas keterikatan individu terhadap pekerjaannya.

Dalam konteks empiris, Kamal et al. (2022) menemukan bahwa rasio effort-reward imbalance memiliki hubungan negatif dengan work engagement. Meskipun studi tersebut dilakukan pada tenaga medis, logika ketidakseimbangan antara kontribusi dan penghargaan relevan untuk memahami pekerjaan pelayanan berbasis komunitas yang memiliki tuntutan besar tetapi struktur imbalan yang terbatas.

Job Demands-Resources (JD-R) Theory memberikan kerangka yang lebih luas untuk membaca kondisi tersebut. JD-R menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki demands yang menguras energi dan resources yang membantu individu mencapai tujuan, mengurangi tuntutan, serta mendorong pertumbuhan dan motivasi. Pembaruan teori JD-R menekankan bahwa dampak tuntutan dan sumber daya tidak hanya berlangsung pada level pekerjaan formal, tetapi juga dipengaruhi sumber daya personal dan konteks sosial (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2023). Penelitian pada organisasi kerelawanan juga memperlihatkan bahwa tuntutan yang mengganggu kehidupan personal dapat memicu burnout dan keinginan keluar, sedangkan penghargaan organisasi dan dukungan tugas dapat memperlemah dampak tersebut (Magrone et al., 2024). Temuan ini memperkuat relevansi JD-R untuk kelompok pengurus PKK yang sebagian besar menjalankan peran organisasi bersama tanggung jawab domestik maupun pekerjaan utama lainnya.

Akan tetapi, pengurus PKK tidak dapat disamakan sepenuhnya dengan pekerja yang motivasinya terutama didorong oleh imbalan ekonomi. Sebagian besar aktivitas PKK memiliki orientasi sosial dan pelayanan. Kondisi ini membuka peran Public Service Motivation (PSM), yaitu predisposisi untuk merespons motif yang berakar pada kepentingan publik dan keinginan memberikan manfaat bagi masyarakat (Perry & Wise, 1990; Perry, 1996). Meta-analisis lintas budaya menunjukkan bahwa PSM memiliki hubungan positif dengan work engagement (Ding & Wang, 2023), sementara meta-analisis lain menemukan hubungan positif antara PSM dan job performance, baik in-role maupun extra-role performance (Fan, Blalock, & Lyu, 2022; Tang et al., 2024).

Relevansi PSM bagi aktor pelayanan nontradisional juga mulai memperoleh dukungan empiris. Setijaningrum, Ghazali, dan Purwanto (2023) menunjukkan bahwa kader desa di Indonesia menjalankan pelayanan kesehatan mental karena rasa kewajiban kepada komunitas, dedikasi terhadap program, dan compassion. Studi terhadap village health volunteers di Thailand juga memperlihatkan bahwa PSM merupakan faktor penting yang memengaruhi diskresi profesional aktor pelayanan yang secara kelembagaan berada di antara relawan dan street-level bureaucrats (Wongpreedee & Sudhipongpracha, 2024). Di sisi lain, motivasi

pengabdian tidak selalu berarti bahwa individu kebal terhadap overload. Zhang, Chen, dan Liu (2023) menemukan hubungan nonlinier antara PSM dan role overload, yang menegaskan bahwa motivasi pelayanan publik dapat memiliki sisi positif sekaligus potensi beban apabila tuntutan terus bertambah tanpa dukungan memadai.

Literatur tersebut memperlihatkan tiga kesenjangan penelitian. Pertama, sebagian besar riset workload, reward, dan performance dilakukan pada pegawai formal, sedangkan aktor pelayanan berbasis komunitas masih relatif kurang diteliti. Kedua, studi PSM lebih sering menjadikan PSM sebagai prediktor langsung atau mediator, sementara perannya sebagai sumber daya personal yang menyangga ketimpangan antara beban kerja dan penghargaan belum banyak diuji pada organisasi tingkat desa. Ketiga, penelitian pada kader desa di Indonesia telah menunjukkan pentingnya motivasi pelayanan, tetapi belum secara spesifik menguji pengurus PKK yang mempunyai cakupan program luas, hubungan kelembagaan dengan pemerintah desa, dan skema insentif yang diatur oleh kebijakan daerah.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini membangun konstruk *perceived workload-honorarium imbalance* untuk menangkap persepsi pengurus mengenai ketidakseimbangan antara tuntutan peran dengan kelayakan honorarium yang diterima. Konstruk tersebut diposisikan sebagai *job demand* yang diperkirakan menurunkan kinerja. PSM diposisikan sebagai *personal resource* yang selain diperkirakan meningkatkan kinerja secara langsung juga dapat memperlemah dampak negatif ketimpangan terhadap kinerja. Dengan demikian, kebaruan penelitian terletak pada integrasi perspektif JD-R, *effort-reward imbalance*, dan PSM pada *community-based public service actors* di tingkat desa.

Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh ketimpangan beban kerja-honorarium terhadap kinerja pengurus PKK Desa di Kabupaten Semarang; menganalisis pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja pengurus PKK Desa; serta menguji apakah motivasi pelayanan publik mampu memoderasi pengaruh ketimpangan beban kerja-honorarium terhadap kinerja. Secara praktis, penelitian diharapkan memberikan dasar empiris bagi pemerintah daerah dan pemerintah desa untuk mengevaluasi tidak hanya nominal insentif, tetapi juga distribusi tugas, beban administrasi, dukungan organisasi, dan desain penghargaan yang lebih proporsional.

Tabel 1. Ringkasan Research Gap dan Posisi Kebaruan Penelitian.

No.	Studi	Fokus	Keterbatasan/Konteks	Posisi Penelitian
1	Tang & Vandenberghe (2021)	Role overload - work performance	Pegawai formal; buffer berupa leader-member exchange	Memindahkan isu overload ke aktor komunitas dan menguji PSM sebagai buffer
2	Fan et al. (2022)	PSM - individual job performance	Fokus hubungan langsung dan efek budaya	Menguji PSM sebagai moderator pada kondisi imbalan terbatas
3	Setijaningrum et al. (2023)	PSM kader desa Indonesia	Kualitatif; konteks pelayanan kesehatan mental	Mengembangkan model kuantitatif pada pengurus PKK Desa
4	Zhang et al. (2023)	PSM - role overload	Pegawai publik formal; hubungan nonlinier	Mengintegrasikan overload dengan ketidakmemadaan honorarium
5	Magrone et al. (2024)	JD-R pada relawan	Outcome utama intention to leave	Outcome utama kinerja pelayanan pada organisasi desa
6	Penelitian ini	Workload-honorarium imbalance - PSM - performance	Community-based public service actors	PSM diuji sebagai personal resource yang menyangga ketimpangan beban kerja-honorarium

Sumber: Diolah penulis berdasarkan literatur, 2026.

2. KAJIAN TEORITIS

Job Demands-Resources Theory

JD-R Theory menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat dipahami melalui dua kelompok karakteristik utama, yaitu job demands dan job resources. Job demands merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional yang membutuhkan usaha berkelanjutan sehingga dapat menimbulkan biaya fisiologis maupun psikologis, sedangkan job resources membantu pencapaian tujuan kerja, mengurangi tuntutan, dan memfasilitasi perkembangan individu. Dalam pengembangan terbaru, JD-R juga memasukkan personal resources serta interaksi orang-situasi untuk menjelaskan mengapa tuntutan yang sama dapat menghasilkan konsekuensi berbeda pada individu yang berbeda (Bakker et al., 2023).

Dalam konteks PKK Desa, jumlah kegiatan, deadline pelaporan, rapat, koordinasi, pekerjaan administratif, dan tuntutan untuk hadir dalam program desa merupakan demands. Dukungan pemerintah desa, ketersediaan sarana, pembagian tugas, penghargaan sosial, dan insentif merupakan resources. Ketika demands jauh lebih besar daripada resources, individu berpotensi mengalami proses pengurasan sumber daya. Sebaliknya, personal resource yang kuat dapat membantu individu mempertahankan energi dan kualitas kontribusi. Penelitian ini menempatkan PSM sebagai personal resource yang berpotensi menjadi buffer terhadap ketimpangan workload-honorarium.

Effort-Reward Imbalance dan Ketimpangan Beban Kerja-Honorarium

Konsep effort-reward imbalance (ERI) berangkat dari prinsip resiprositas dalam hubungan sosial: usaha yang diberikan individu diharapkan memperoleh penghargaan yang sepadan. Ketika individu mengeluarkan effort yang tinggi tetapi menerima reward yang rendah, muncul keadaan ketidakseimbangan yang dapat menjadi sumber tekanan (Siegrist, 1996). Reward dalam model ERI dapat mencakup uang, penghargaan, keamanan, dan peluang. Penelitian ini mempersempit komponen reward pada honorarium karena honorarium merupakan bentuk dukungan finansial yang secara eksplisit diatur dalam konteks pengurus TP PKK tingkat desa di Kabupaten Semarang.

Ketimpangan beban kerja-honorarium didefinisikan sebagai persepsi bahwa volume, intensitas, waktu, kompleksitas, dan tanggung jawab pekerjaan PKK tidak sebanding dengan kelayakan honorarium yang diterima. Konstruk ini tidak semata-mata berarti honorarium bernilai kecil secara nominal. Dua pengurus dapat menerima nominal sama tetapi mempunyai persepsi ketimpangan berbeda karena jumlah kegiatan, waktu yang digunakan, jabatan, cakupan tanggung jawab, dan pekerjaan lain di luar PKK berbeda. Oleh karena itu, penelitian memadukan indikator role overload dengan perceived honorarium inadequacy agar konstruk lebih sensitif terhadap realitas organisasi.

Secara teoritis, ketimpangan yang tinggi dapat menurunkan kinerja melalui dua jalur. Pertama, tuntutan yang berlebihan menguras waktu dan energi yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas secara berkualitas. Kedua, reward yang dianggap tidak proporsional dapat menurunkan persepsi keadilan dan mengurangi motivasi untuk mempertahankan kualitas kontribusi. Studi ERI menunjukkan bahwa ketidakseimbangan effort-reward berkaitan dengan engagement yang lebih rendah (Kamal et al., 2022), sedangkan role overload dapat mengurangi work performance melalui psychological strain (Tang & Vandenberghe, 2021).

Motivasi Pelayanan Publik

Public Service Motivation merupakan konsep yang menjelaskan kecenderungan individu untuk tertarik pada pekerjaan dan tindakan yang menghasilkan manfaat bagi publik. Perry dan Wise (1990) memperkenalkan PSM sebagai predisposisi individu untuk merespons motif yang terutama atau secara unik berakar pada institusi publik. Perry (1996) kemudian mengembangkan dimensi attraction to policy making, commitment to the public interest, compassion, dan self-sacrifice. Instrumen internasional yang dikembangkan Kim et al. (2013) memperkuat kemungkinan pengukuran PSM lintas budaya dengan perhatian pada invariansi konstruk.

Bagi pengurus PKK, PSM dapat terwujud dalam kepedulian terhadap kesejahteraan keluarga, keinginan membantu masyarakat, rasa tanggung jawab sosial, komitmen pada kepentingan publik, dan kesediaan mengorbankan waktu untuk kegiatan yang dinilai bermakna. Setijaningrum et al. (2023) menunjukkan bahwa PSM pada kader desa Indonesia berkaitan dengan sense of duty, dedication, dan compassion. Temuan tersebut membuat PSM relevan untuk menjelaskan mengapa aktor komunitas tetap berkontribusi meskipun tidak memiliki status kepegawaian dan reward finansial seperti pekerja formal.

Berbagai temuan menunjukkan PSM berkaitan positif dengan outcomes kerja. Ding dan Wang (2023) menemukan hubungan positif PSM dengan work engagement melalui meta-analisis 31 sampel independen. Fan et al. (2022) juga menunjukkan hubungan positif PSM dengan individual job performance pada konteks lintas budaya. Meta-analisis Tang et al. (2024) memperlihatkan bahwa PSM berhubungan positif dengan overall job performance, in-role performance, dan extra-role performance. Bukti yang lebih baru juga menunjukkan PSM dapat meningkatkan job performance melalui mekanisme engagement dan dukungan kepemimpinan (Guan, 2025; Park & Kim, 2025).

Kinerja Pengurus PKK Desa

Kinerja pada penelitian ini dipahami sebagai tingkat keberhasilan pengurus dalam menjalankan tugas inti dan kontribusi tambahan yang mendukung keberhasilan program PKK. Pengukuran kinerja tidak dibatasi pada kehadiran dalam kegiatan. Dimensi yang dinilai mencakup penyelesaian tugas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu administrasi dan pelaporan, partisipasi dalam program, kemampuan berkoordinasi, pelayanan kepada masyarakat, serta kontribusi terhadap keberhasilan program desa.

Pendekatan tersebut sesuai dengan karakter pelayanan komunitas yang membutuhkan in-role dan extra-role performance. Studi terhadap community health volunteers menunjukkan bahwa tingkat kinerja relawan dipengaruhi oleh faktor pelatihan, supervisi, motivasi, dan kepuasan (Abdul Razak, Ahmad Fauzi, & Mohd Zulkefli, 2024). Penelitian pada community health workers juga menemukan bahwa workload dan inadequate pay merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi serta kepuasan kerja (Ejigu et al., 2023). Dengan demikian, penilaian kinerja PKK perlu ditempatkan bersama kondisi tuntutan dan dukungan yang membentuk kemampuan pengurus untuk menjalankan perannya.

Pengembangan Hipotesis

Ketimpangan Beban Kerja-Honorarium dan Kinerja

Ketika volume dan kompleksitas tugas meningkat tanpa dukungan reward yang sebanding, pengurus harus mengalokasikan sumber daya personal yang lebih besar untuk menjaga kualitas pekerjaan. JD-R memprediksi bahwa demands yang berlebihan dapat memicu proses pengurasan energi, sedangkan ERI memprediksi bahwa ketidakseimbangan usaha dan reward menimbulkan tekanan. Bukti empiris memperlihatkan role overload dapat menurunkan kinerja melalui strain (Tang & Vandenberghe, 2021) dan effort-reward imbalance berkorelasi negatif dengan engagement (Kamal et al., 2022). Berdasarkan argumentasi tersebut, semakin tinggi perceived workload-honorarium imbalance diperkirakan semakin rendah kinerja pengurus PKK Desa.

H1: Ketimpangan beban kerja-honorarium berpengaruh negatif terhadap kinerja pengurus PKK Desa.

Motivasi Pelayanan Publik dan Kinerja

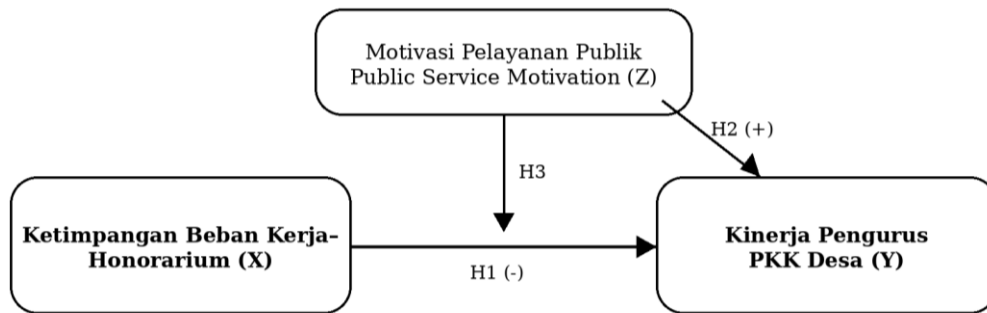
Individu dengan PSM tinggi memandang kontribusi kepada masyarakat sebagai aktivitas yang bermakna. Orientasi tersebut dapat meningkatkan persistensi, keterikatan, dan kesediaan melakukan usaha untuk menghasilkan pelayanan yang baik. Meta-analisis Fan et al. (2022) dan Tang et al. (2024) mendukung hubungan positif antara PSM dan job performance. Temuan dari aktor komunitas di Indonesia serta volunteer public services juga memperlihatkan bahwa motivasi pelayanan merupakan faktor penting bagi tindakan pelayanan (Setijaningrum et al., 2023; Wongpreedee & Sudhipongpracha, 2024).

H2: Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus PKK Desa.

Peran Moderasi Motivasi Pelayanan Publik

JD-R menyatakan bahwa personal resources dapat mengubah kekuatan hubungan antara demands dan outcomes. Dalam penelitian ini, PSM dipandang sebagai sumber daya personal yang menyediakan makna, orientasi prososial, dan alasan intrinsik untuk tetap melaksanakan pelayanan. Pada pengurus dengan PSM rendah, ketimpangan antara beban kerja dan honorarium diperkirakan lebih cepat diterjemahkan menjadi penurunan usaha dan kualitas kinerja. Sebaliknya, pengurus dengan PSM tinggi diperkirakan lebih mampu mempertahankan kinerja karena aktivitas PKK dinilai mempunyai nilai sosial yang melampaui reward finansial. Namun, konsep buffer ini tidak dimaknai bahwa PSM dapat menggantikan reward yang adil secara tanpa batas; literatur juga menunjukkan adanya potensi dark side PSM ketika tuntutan terlalu tinggi (Zhang et al., 2023).

H3: Motivasi pelayanan publik memperlemah pengaruh negatif ketimpangan beban kerja-honorarium terhadap kinerja pengurus PKK Desa.



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian.

Sumber: dikembangkan penulis berdasarkan JD-R Theory, ERI, dan Public Service Motivation, 2026.

3. METODE PENELITIAN

Desain dan Lokasi Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory survey untuk menguji hubungan antara ketimpangan beban kerja-honorarium, motivasi pelayanan publik, dan kinerja pengurus PKK Desa. Unit analisis adalah individu pengurus aktif TP PKK tingkat desa di Kabupaten Semarang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang menghimpun data demografis, data faktual aktivitas PKK, serta 30 item pengukuran untuk konstruk ketimpangan beban kerja-honorarium (KBH), Public Service Motivation (PSM), dan kinerja pengurus (KIN). Dataset akhir terdiri atas 350 respons lengkap yang memenuhi kebutuhan analisis.

Lokasi penelitian mencakup desa-desa pada 19 kecamatan di Kabupaten Semarang. Pemilihan wilayah tersebut didasarkan pada keberadaan 208 desa serta adanya regulasi daerah yang secara khusus mengatur insentif bagi pengurus TP PKK tingkat desa. Fokus hanya pada desa, bukan kelurahan, dipertahankan untuk menjaga homogenitas konteks tata kelola dan sumber dukungan keuangan desa.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi target penelitian adalah seluruh pengurus aktif TP PKK tingkat desa di Kabupaten Semarang. Sampel penelitian terdiri atas 350 pengurus aktif yang memenuhi kriteria, yaitu telah menjalankan peran sekurang-kurangnya enam bulan, memahami pembagian tugas dan skema insentif di desanya, serta bersedia menjadi responden penelitian. Seluruh responden dianalisis dalam bentuk data anonim menggunakan kode identifikasi penelitian.

Pengambilan sampel menggunakan pendekatan stratifikasi wilayah berdasarkan kecamatan untuk menjaga keterwakilan geografis Kabupaten Semarang. Data akhir mencakup responden dari seluruh 19 kecamatan. Pengelompokan kecamatan digunakan sebagai dasar distribusi sampel dan analisis konteks, sedangkan pemilihan responden difokuskan pada pengurus aktif yang memenuhi kriteria inklusi penelitian. Dengan jumlah 350 responden valid, data menyediakan variasi yang memadai untuk menguji efek utama dan interaksi moderasi pada model penelitian.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian.

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator	Basis Adaptasi	Skala
Ketimpangan beban kerja-honorarium (X)	Persepsi bahwa tuntutan volume, waktu, kompleksitas dan tanggung jawab PKK tidak sebanding dengan kelayakan honorarium yang diterima.	Role overload; tuntutan waktu; intensitas kegiatan; tanggung jawab administrasi; ketidakmemadaan honorarium; ketidakadilan kontribusi-reward.	Adaptasi Tang & Vandenberghe (2021); Kamal et al. (2022); Siegrist (1996)	Likert 1-5
Motivasi pelayanan publik / PSM (Z)	Orientasi intrinsik untuk memberikan manfaat bagi masyarakat dan kepentingan publik.	Commitment to public interest; compassion; self-sacrifice; meaningful public service.	Perry (1996); Kim et al. (2013); Setijaningrum et al. (2023)	Likert 1-5
Kinerja pengurus PKK Desa (Y)	Keberhasilan pengurus dalam menjalankan tugas inti dan kontribusi pelayanan yang mendukung program PKK.	Penyelesaian tugas; kualitas; ketepatan waktu; partisipasi; koordinasi; pelayanan; kontribusi program.	Adaptasi konsep in-role/extra-role performance; Fan et al. (2022); Tang et al. (2024)	Likert 1-5

Kualitas instrumen dievaluasi pada data penelitian melalui pengujian konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminan sebelum pengujian hubungan antarvariabel dilakukan.

Pengukuran Ketimpangan Beban Kerja-Honorarium

Variabel ketimpangan beban kerja-honorarium diukur melalui 10 item yang menggabungkan aspek perceived role overload dan perceived honorarium inadequacy. Lima item pertama menangkap tuntutan volume, waktu, intensitas, dan administrasi pekerjaan PKK, sedangkan lima item berikutnya menangkap persepsi ketidaksepadanan honorarium dengan waktu, jumlah tugas, tanggung jawab, dan kontribusi. Skor KBH dihitung sebagai rerata seluruh item sehingga nilai yang lebih tinggi menunjukkan ketimpangan yang dipersepsikan semakin besar. Pendekatan skor komposit yang sama digunakan untuk PSM dan kinerja agar pengujian efek moderasi dapat dilakukan secara langsung dan mudah direplikasi.

Data Faktual Pendukung

Tabel 3. Data Faktual yang Dikumpulkan Bersama Kuesioner.

Data	Ukuran	Kegunaan Analitis
Honorarium/insentif aktual	Rupiah per periode dan frekuensi pembayaran	Membandingkan persepsi dengan kondisi finansial faktual
Waktu untuk aktivitas PKK	Estimasi jam per minggu/bulan	Menggambarkan intensitas kontribusi
Jumlah kegiatan dan rapat	Kali per bulan	Mengukur kepadatan aktivitas
Beban administrasi	Jumlah laporan/dokumen rutin	Menggambarkan tuntutan administratif
Masa kepengurusan	Tahun/bulan	Variabel kontrol pengalaman
Jabatan dalam PKK	Ketua/sekretaris/bendahara/Pokja/dll.	Mengontrol variasi tanggung jawab
Pekerjaan utama	IRT/ASN/swasta/wirusaha/dll.	Mengontrol competing demands
Karakter wilayah	Kecamatan dan desa	Dasar stratifikasi dan analisis konteks

Data faktual memungkinkan analisis tambahan seperti honorarium per jam aktivitas serta perbandingan ketimpangan antar jabatan dan kecamatan. Analisis tersebut bersifat deskriptif dan tidak menggantikan konstruk laten, tetapi dapat meningkatkan kekuatan interpretasi kebijakan karena menunjukkan apakah persepsi ketimpangan konsisten dengan beban waktu dan nilai insentif aktual.

Instrumen Penelitian dan Prosedur Pengumpulan Data

Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Instrumen terdiri atas 30 pernyataan: 10 item KBH, 10 item PSM, dan 10 item kinerja. Item PSM diadaptasi dari literatur public service motivation dan disesuaikan dengan konteks pelayanan PKK; item KBH dikembangkan dari konsep role overload dan effort-reward imbalance dengan penekanan pada ketidaksepadanan honorarium; sedangkan item kinerja menangkap penyelesaian tugas, ketepatan waktu, partisipasi, koordinasi, kualitas pekerjaan, pelayanan, dan kontribusi terhadap program PKK. Seluruh item diuji kualitas pengukurannya menggunakan data 350 responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan memperhatikan prinsip kerahasiaan responden. Kuesioner tidak meminta nama lengkap maupun NIK; setiap jawaban diberi kode identifikasi anonim. Partisipasi bersifat sukarela dan data digunakan untuk kepentingan analisis akademik mengenai kondisi kerja, motivasi pelayanan publik, dan kinerja pengurus PKK Desa.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, analisis reliabilitas, korelasi antarkonstruk, evaluasi kualitas pengukuran, dan moderated regression analysis. Tahap awal mencakup pemeriksaan kelengkapan data, konsistensi rentang jawaban, serta ketepatan perhitungan skor komposit. Seluruh 350 baris responden memiliki data lengkap pada variabel utama. Statistik deskriptif mencakup profil responden, honorarium aktual, waktu aktivitas, frekuensi kegiatan, rapat, dokumen/laporan, serta mean dan standard deviation setiap konstruk.

Evaluasi kualitas pengukuran dilakukan dengan menilai korelasi indikator terhadap skor komposit sebagai loading indikator, Cronbach's alpha, composite reliability (CR), average variance extracted (AVE), serta discriminant validity menggunakan heterotrait-monotrait ratio (HTMT). Sebagai acuan, nilai loading sekitar 0,70 atau lebih dipandang kuat, CR di atas 0,70 dan AVE di atas 0,50 menunjukkan reliabilitas serta konvergensi yang memadai, sedangkan HTMT di bawah 0,90 menunjukkan keterpisahan konstruk. Pengujian model hubungan dilakukan menggunakan regresi moderasi berbasis skor konstruk yang telah dipusatkan (mean-centered), dilengkapi koefisien regresi, t-statistic, p-value, confidence interval, R-squared, adjusted R-squared, effect size f-squared, dan variance inflation factor (VIF).

Efek moderasi diuji dengan membentuk interaction term antara KBH dan PSM setelah kedua skor dipusatkan terhadap nilai reratanya. Model analisis dinyatakan sebagai $Y = \beta_0 + \beta_1X + \beta_2Z + \beta_3(X \times Z) + \text{epsilon}$. H3 didukung apabila koefisien interaksi signifikan dan berarah positif, yang berarti kemiringan negatif KBH terhadap kinerja menjadi lebih lemah ketika PSM meningkat. Interpretasi moderasi dilengkapi dengan simple slope pada PSM rendah (-1 SD), rerata, dan tinggi (+1 SD).

Tabel 4. Ringkasan Hipotesis Penelitian.

Hipotesis	Hubungan yang Diuji	Arah Ekspektasi
H1	Ketimpangan beban kerja-honorarium -> kinerja	Negatif
H2	Motivasi pelayanan publik -> kinerja	Positif
H3	Ketimpangan beban kerja-honorarium x PSM -> kinerja	Interaksi positif/buffering: PSM memperlemah efek negatif

Prosedur Pengolahan Data Penelitian

Dataset penelitian memuat 350 responden dan tiga konstruk utama, yaitu ketimpangan beban kerja-honorarium (KBH), motivasi pelayanan publik (PSM), dan kinerja pengurus (KIN), masing-masing diukur menggunakan 10 item skala Likert 1-5. Data pendukung meliputi kecamatan, jabatan, pekerjaan utama, usia, pendidikan, masa kepengurusan, honorarium ekuivalen bulanan, jam aktivitas PKK, jumlah kegiatan, rapat, serta dokumen/laporan per bulan. Skor KBH, PSM, dan KIN dihitung sebagai rerata sepuluh item pada masing-masing konstruk. Selanjutnya, skor KBH dan PSM dipusatkan terhadap rerata dan dikalikan untuk membentuk interaction term KBH x PSM. Seluruh statistik hasil pada bagian berikut dihitung dari data responden lapangan tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Status dan Lingkup Analisis Empiris

Bagian hasil menyajikan analisis empiris atas data lapangan dari 350 pengurus aktif TP PKK Desa di Kabupaten Semarang. Pemeriksaan data menunjukkan seluruh responden memiliki jawaban lengkap pada variabel utama dan seluruh item konstruk berada pada rentang skala 1-5. Analisis mencakup profil responden, karakteristik aktivitas PKK, statistik deskriptif konstruk, kualitas pengukuran, pengujian hipotesis, serta analisis moderasi PSM.

Profil Responden dan Aktivitas PKK

Tabel 5. Profil Responden dan Aktivitas PKK.

Indikator	Nilai	Keterangan
Jumlah responden valid	350	responden lapangan
Usia	41,09 +/- 8,46	tahun; rentang 24-63
Masa kepengurusan	4,51 +/- 3,10	tahun
Honorarium ekuivalen bulanan	Rp204.429	rata-rata; median Rp200.000
Waktu aktivitas PKK	27,16 +/- 10,35	jam/bulan
Kegiatan PKK	4,51 +/- 1,79	kegiatan/bulan
Rapat PKK	2,72 +/- 1,16	rapat/bulan
Dokumen/laporan	3,34 +/- 1,81	dokumen/bulan
Honorarium per jam aktivitas	Rp9.022	rata-rata; median Rp7.143

Data penelitian mencakup seluruh 19 kecamatan di Kabupaten Semarang. Komposisi jabatan didominasi anggota Pokja (33,7%) dan ketua Pokja (21,4%). Berdasarkan pekerjaan utama, responden terbanyak adalah ibu rumah tangga (40,0%), diikuti wirausaha (17,7%) dan pekerja swasta (16,3%). Tingkat pendidikan didominasi SMA/SMK (52,9%) dan S1 (32,9%). Keragaman karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden berasal dari latar belakang tanggung jawab organisasi, pekerjaan utama, dan pendidikan yang beragam.

Statistik Deskriptif Konstruk

Tabel 6. Statistik Deskriptif Konstruk.

Konstruk	Mean	SD	Interpretasi
Ketimpangan Beban Kerja-Honorarium (KBH)	3,596	0,892	cenderung tinggi
Public Service Motivation (PSM)	4,115	0,630	tinggi
Kinerja Pengurus (KIN)	3,629	0,796	menengah-tinggi

Data lapangan menghasilkan rerata KBH sebesar 3,596 (SD = 0,892), PSM sebesar 4,115 (SD = 0,630), dan kinerja sebesar 3,629 (SD = 0,796). Nilai KBH yang cenderung tinggi menunjukkan bahwa responden secara umum merasakan adanya ketidaksepadanan antara tuntutan tugas dan honorarium. Pada saat yang sama, PSM berada pada tingkat tinggi, sedangkan kinerja berada pada kategori menengah-tinggi. Variasi ketiga skor tersebut memberikan dasar empiris untuk menguji apakah PSM mampu meredam hubungan negatif antara ketimpangan dan kinerja.

Evaluasi Kualitas Pengukuran

Tabel 7. Reliabilitas dan Validitas Konvergen.

Konstruk	Rentang Loading Indikator	Cronbach Alpha	CR	AVE	Keputusan
KBH	0,734-0,821	0,931	0,941	0,616	Memadai
PSM	0,670-0,745	0,897	0,916	0,521	Memadai
KIN	0,732-0,769	0,915	0,929	0,566	Memadai

Reliabilitas internal berada pada tingkat baik: alpha KBH = 0,931, PSM = 0,897, dan KIN = 0,915. Composite reliability berkisar 0,916-0,941 dan AVE 0,521-0,616. Loading indikator KBH berada pada rentang 0,734-0,821 dan KIN 0,732-0,769. PSM memiliki rentang loading 0,670-0,745; item PSM2 merupakan indikator dengan loading terendah sebesar 0,670. Item tersebut tetap dipertahankan karena konsistensi internal konstruk, CR, dan AVE PSM tetap berada pada kriteria memadai serta isi item merepresentasikan tanggung jawab terhadap kesejahteraan masyarakat desa. Secara keseluruhan, hasil menunjukkan kualitas pengukuran ketiga konstruk memadai untuk analisis hubungan berikutnya.

Tabel 8. Discriminant Validity Berdasarkan HTMT.

Pasangan Konstruk	HTMT	Batas	Keputusan
KBH - PSM	0,077	< 0,90	Memadai
KBH - KIN	0,330	< 0,90	Memadai
PSM - KIN	0,472	< 0,90	Memadai

Seluruh nilai HTMT berada di bawah batas 0,90, yaitu 0,077 untuk KBH-PSM, 0,330 untuk KBH-KIN, dan 0,472 untuk PSM-KIN. Dengan demikian, tidak terdapat indikasi masalah discriminant validity pada ketiga konstruk. Korelasi konstruk juga menunjukkan pola yang konsisten dengan hipotesis: KBH berkorelasi negatif dengan kinerja ($r = -0,305$), sedangkan PSM berkorelasi positif dengan kinerja ($r = 0,428$). Korelasi KBH dengan PSM relatif rendah ($r = -0,063$), yang menunjukkan bahwa persepsi ketimpangan dan motivasi pelayanan publik merupakan konstruk yang berbeda.

Analisis Regresi Moderasi dan Pengujian Hipotesis

Model regresi moderasi menggunakan skor konstruk terpusat menghasilkan R-squared = 0,283 dan adjusted R-squared = 0,276, sehingga 28,3% variasi kinerja dijelaskan secara bersama-sama oleh KBH, PSM, dan interaksi KBH x PSM. Uji model secara keseluruhan menunjukkan $F(3,346) = 45,443$; $p < 0,001$. Nilai VIF untuk KBH, PSM, dan interaction term berada pada rentang 1,006-1,009, sehingga tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Penambahan interaction term meningkatkan R-squared sebesar 0,022, yang menunjukkan adanya tambahan daya jelas dari efek moderasi.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis.

Hip.	Jalur	Beta	t	p	95% CI	f2	Keputusan
H1	KBH -> Kinerja	-0,239	5,864	< 0,001	[-0,319; -0,159]	0,099	Didukung
H2	PSM -> Kinerja	0,509	8,835	< 0,001	[0,396; 0,623]	0,226	Didukung
H3	KBH x PSM -> Kinerja	0,202	3,258	0,001	[0,080; 0,324]	0,031	Didukung

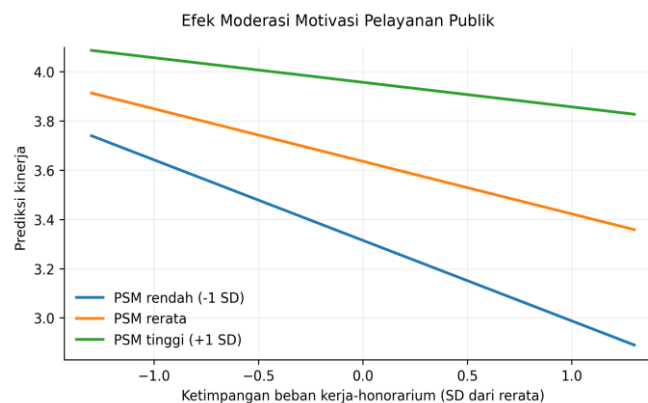
H1 menunjukkan bahwa KBH berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (beta = -0,239; t = 5,864; p < 0,001; 95% CI [-0,319; -0,159]), sehingga H1 didukung. H2 menunjukkan PSM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (beta = 0,509; t = 8,835; p < 0,001; 95% CI [0,396; 0,623]), sehingga H2 didukung. H3 menunjukkan interaction term positif dan signifikan (beta = 0,202; t = 3,258; p = 0,001; 95% CI [0,080; 0,324]), sehingga H3 didukung. Koefisien interaksi positif berarti PSM memperlemah pengaruh negatif ketimpangan terhadap kinerja. Effect size PSM (f2 = 0,226) lebih besar dibanding KBH (f2 = 0,099), sedangkan effect size interaksi tergolong kecil (f2 = 0,031) tetapi signifikan secara statistik.

Analisis Simple Slope Efek Moderasi

Tabel 10. Simple Slope KBH terhadap Kinerja pada Tingkat PSM Berbeda.

Kondisi PSM	Slope KBH	t	p	Interpretasi
PSM rendah (-1 SD)	-0,367	6,726	< 0,001	Efek negatif kuat
PSM rerata	-0,239	5,864	< 0,001	Efek negatif moderat
PSM tinggi (+1 SD)	-0,112	1,915	0,056	Efek negatif melemah; tidak signifikan pada 5%

Simple slope memperjelas bentuk moderasi. Pada PSM rendah (-1 SD), pengaruh KBH terhadap kinerja relatif kuat dan negatif (slope = -0,367; p < 0,001). Pada tingkat PSM rata-rata, slope menjadi -0,239 (p < 0,001). Pada PSM tinggi (+1 SD), kemiringan berkurang menjadi -0,112 dan tidak lagi signifikan pada taraf 5% (p = 0,056). Pola tersebut konsisten dengan mekanisme buffering yang dirumuskan dalam H3: semakin tinggi motivasi pelayanan publik, semakin kecil penurunan kinerja yang mengikuti peningkatan ketimpangan beban kerja-honorarium pada model yang diuji.

**Gambar 2.** Efek Moderasi PSM pada Hubungan Ketimpangan dan Kinerja.

Sumber: Olah data penelitian lapangan, 2026.

Pembahasan H1: Ketimpangan Beban Kerja-Honorarium dan Kinerja

H1 menghasilkan koefisien negatif yang konsisten dengan argumen JD-R dan effort-reward imbalance. Secara empiris, semakin tinggi persepsi bahwa volume, waktu, kompleksitas, tanggung jawab, dan beban administrasi tidak sebanding dengan honorarium, semakin rendah kinerja pengurus PKK. Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui proses pengurusan sumber daya personal serta menurunnya persepsi keadilan atas hubungan kontribusi dan reward. Temuan ini sejalan dengan Tang dan Vandenberghe (2021) mengenai role overload dan work performance serta Kamal et al. (2022) mengenai konsekuensi effort-reward imbalance. Hasil penelitian memperluas pola tersebut pada aktor pelayanan berbasis komunitas di tingkat desa.

Pembahasan H2: Motivasi Pelayanan Publik dan Kinerja

H2 menunjukkan koefisien positif dan effect size terbesar di antara prediktor model. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengurus yang memiliki orientasi pelayanan publik lebih tinggi cenderung mempertahankan kualitas kontribusi dan kinerja yang lebih baik. Makna intrinsik dari kegiatan sosial, kepedulian terhadap masyarakat, dan komitmen terhadap kepentingan publik menjadi sumber daya personal yang mendukung persistensi dalam menjalankan tugas. Hasil ini konsisten dengan Fan et al. (2022), Ding dan Wang (2023), serta Setijaningrum et al. (2023). Meskipun demikian, tingginya PSM tidak dapat dijadikan alasan untuk mengabaikan kebutuhan akan pembagian beban kerja dan penghargaan yang proporsional.

Pembahasan H3: PSM sebagai Buffer Ketimpangan

H3 merupakan fokus kebaruan penelitian. Interaction term yang positif menunjukkan bahwa PSM secara nyata mengubah kekuatan hubungan KBH terhadap kinerja. Ketika PSM rendah, kenaikan ketimpangan diikuti penurunan kinerja yang lebih tajam; ketika PSM tinggi, hubungan tersebut menjadi lebih landai. Effect size interaksi sebesar 0,031 menunjukkan bahwa kekuatan buffering relatif kecil secara substantif, tetapi tetap signifikan secara statistik. Dengan demikian, PSM berfungsi sebagai sumber daya personal yang membantu mempertahankan kinerja di tengah ketimpangan, namun tidak sepenuhnya menghapus konsekuensi negatif dari beban kerja dan reward yang tidak seimbang. Temuan ini konsisten dengan pandangan Zhang et al. (2023) bahwa PSM dapat berinteraksi secara kompleks dengan role overload dan tidak dapat dipandang sebagai sumber daya yang tidak terbatas.

Implikasi Teoretis dan Kebijakan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja aktor pelayanan berbasis komunitas dipengaruhi oleh kombinasi antara keseimbangan tuntutan-penghargaan dan sumber daya personal berupa PSM. Secara teoretis, temuan ini memperluas penerapan JD-R, effort-reward imbalance, dan Public Service Motivation pada community-based public service actors di tingkat desa. Secara kebijakan, temuan mengarah pada kebutuhan untuk mengevaluasi proporsionalitas honor berdasarkan cakupan tugas, memetakan distribusi beban antarjabatan dan Pokja, menyederhanakan pelaporan, memperkuat dukungan administratif dan digitalisasi, serta menyediakan penghargaan nonfinansial yang kredibel. PSM perlu dipelihara sebagai sumber daya personal, tetapi tidak boleh diposisikan sebagai substitusi atas reward yang adil dan beban kerja yang wajar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data lapangan dari 350 pengurus aktif TP PKK Desa di Kabupaten Semarang, penelitian menyimpulkan bahwa ketimpangan beban kerja-honorarium berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. PSM juga terbukti memoderasi hubungan tersebut melalui interaction term yang positif dan signifikan, sehingga pengaruh negatif ketimpangan menjadi lebih lemah ketika PSM lebih tinggi. Model menjelaskan 28,3% variasi kinerja. Ketiga konstruk menunjukkan konsistensi internal yang baik, dengan composite reliability 0,916-0,941, AVE 0,521-0,616, dan HTMT antarkonstruk di bawah 0,90. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kinerja pengurus PKK tidak cukup hanya mengandalkan motivasi pengabdian, tetapi perlu disertai penataan beban kerja yang proporsional, dukungan administratif dan kelembagaan, serta sistem honorarium dan penghargaan yang lebih sepadan dengan kontribusi pengurus. Pemerintah daerah dan pemerintah desa disarankan melakukan pemetaan beban tugas dan waktu kerja, mengevaluasi kesesuaian skema insentif antarperan, serta memperkuat dukungan administrasi dan digitalisasi kegiatan PKK. Penelitian selanjutnya dapat memperluas desain dengan penilaian kinerja dari sumber selain self-report dan pendekatan longitudinal untuk memperkuat inferensi mengenai dinamika beban kerja, motivasi pelayanan, dan kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pengurus TP PKK Desa di Kabupaten Semarang yang telah bersedia berpartisipasi sebagai responden dan memberikan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Apresiasi juga disampaikan kepada lingkungan akademik STIE Anindyaguna atas dukungan akademik, masukan konstruktif, dan pengembangan gagasan penelitian. Kontribusi para responden dan dukungan akademik tersebut sangat berarti dalam memperkuat kualitas empiris, metodologis, dan relevansi praktis artikel ini. Seluruh tanggung jawab atas analisis, interpretasi, dan kesimpulan yang disajikan tetap berada pada penulis.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul Razak, M. I. F., Ahmad Fauzi, F., & Mohd Zulkefli, N. A. (2024). Unlocking success: Determining predictors of high-performance among COMBI community health volunteers in Kuala Lumpur and Putrajaya. *Iranian Journal of Public Health*, 53(12), 2768–2778. <https://doi.org/10.18502/ijph.v53i12.17329>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang. (2025). *Kabupaten Semarang dalam angka 2025*. BPS Kabupaten Semarang.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Dinh Nguyen, H., Thanh Thi Do, P., & Thuc Vo Huynh, Q. (2024). Improving job performance in the state sector by public service motivation and job-person fit toward sustainable development. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 15(2), 288–304. <https://doi.org/10.15388/omee.2024.15.14>
- Ding, M., & Wang, C. (2023). Can public service motivation increase work engagement? A meta-analysis across cultures. *Frontiers in Psychology*, 13, 1060941. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1060941>
- Ejigu, Y., Abera, N., Haileselassie, W., Berhanu, N., Haile, B. T., Nigatu, F., et al. (2023). Motivation and job satisfaction of community health workers in Ethiopia: A mixed-methods approach. *Human Resources for Health*, 21, 35. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00818-4>
- Fan, Y., Blalock, E. C., & Lyu, X. (2022). A meta-analysis of the relationship between public service motivation and individual job performance: Cross-validating the effect of culture. *International Public Management Journal*, 25(7), 1115–1130. <https://doi.org/10.1080/10967494.2022.2072425>
- Guan, M. (2025). The role of public service motivation in enhancing job performance: A study of college counselors in China. *Education Sciences*, 15(5), 585. <https://doi.org/10.3390/educsci15050585>

- Huang, B., Ma, L., & Xia, W. (2021). The mixed effect of role overload on extra-role performance: The mediation role of behavioral inhibition system/behavioral activation system responses. *Frontiers in Psychology*, 12, 748732. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.748732>
- Kamal, D., Wasfy, N. F., Taie, A. F. H., Eltouny, S., Sanad, A. M., Abouzeid, E., & Fouad, S. (2022). Relationship between effort reward imbalance and work engagement among medical staff in Egypt: A cross-sectional analytic study. *Fortune Journal of Health Sciences*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.26502/fjhs.041>
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 36 Tahun 2020 tentang peraturan pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 99 Tahun 2017 tentang Gerakan Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga*.
- Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., De Vivo, P. (2013). Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 79–102. <https://doi.org/10.1093/jopart/mus027>
- Magrone, M., Montani, F., Emili, S., Bakker, A. B., & Sommovigo, V. (2024). A new look at job demands, resources, and volunteers' intentions to leave: The role of work-home interference and burnout. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 35, 1118–1130. <https://doi.org/10.1007/s11266-024-00679-y>
- Park, M., & Kim, Y. (2025). Revisiting public service motivation: A context-specific exploration of its linkages to job performance pre- and post-COVID-19. *Chinese Public Administration Review*, 16(2), 77–88. <https://doi.org/10.1177/15396754251319046>
- Pemerintah Kabupaten Semarang. (2022). *Peraturan Bupati Semarang Nomor 75 Tahun 2022 tentang pedoman pelaksanaan pemberian bantuan keuangan kepada pemerintah desa berupa insentif untuk pengurus Tim Penggerak Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga tingkat desa*.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5–22. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303>
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373. <https://doi.org/10.2307/976618>
- Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Presiden Nomor 99 Tahun 2017 tentang Gerakan Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga*.
- Setijaningrum, E., Ghazali, M. B., & Purwanto, L. (2023). Servant hearts: Village cadres' public service motivation in Indonesia's mental health care. *Indonesian Journal of Health Administration*, 11(1), 93–106. <https://doi.org/10.20473/jaki.v11i1.2023.93-106>
- Siddique, A., Liu, L., Farooq, S., & Mohi Ud Din, Q. (2025). Addressing work engagement in the presence of organizational politics: The roles of public service motivation and psychological safety climate in public-sector hospitals. *Acta Psychologica*, 257, 105069. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105069>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

- Tang, H., An, S., Zhang, L., Xiao, Y., & Li, X. (2024). The antecedents and outcomes of public service motivation: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Behavioral Sciences*, 14(10), 861. <https://doi.org/10.3390/bs14100861>
- Tang, W.-G., & Vandenberghe, C. (2021). Role overload and work performance: The role of psychological strain and leader-member exchange. *Frontiers in Psychology*, 12, 691207. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.691207>
- Verka, S. T., Sabharwal, M., & Hassan, S. (2025). Impact of public leadership on public service motivation and performance in complex environments. *Public Administration and Development*, 45(1), 16–31. <https://doi.org/10.1002/pad.2069>
- Wongpreedee, A., & Sudhipongpracha, T. (2024). Street-level quasi-bureaucracy and professional discretion: How transformational leadership and public service motivation influence village health volunteers' professional discretion. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 44(3/4), 390–407. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-04-2023-0083>
- Zhang, Y. (2023). Disclosing the relationship between public service motivation and job satisfaction in the Chinese public sector: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14, 1073370. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1073370>
- Zhang, Y., Chen, D., & Liu, B. (2023). Inverted U-shaped relationship between public service motivation and role overload: Psychological empowerment as a moderator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 51(10), e12501. <https://doi.org/10.2224/sbp.12501>