Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen
Volume. 3 No. 2 Juni 2024
e-ISSN : 2963-766X, dan p-ISSN : 2963-8712, Hal. 94-107
DOI: https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i2.4150
Available online at: https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur

Nova Hari Santhi[1], Silvia Harmiatun[2], Hartiani [3]
[1,2,3] Institut Teknologi Sosial Kesehatan Muhammadiyah Selong

Alamat: Jl. TGKH Umar no 22 Selong
Korespondensi penulis: novaharisanthi@gmail.com

Abstract. *Leadership style is a method used by leaders to interact with their subordinates. Work motivation is the encouragement to direct subordinates to work productively to realize the goals that have been set. This research aims to determine and analyze the influence of the village head's leadership style on the work motivation of village officials in Lendang Nangka Village, Masbagik District, East Lombok Regency. This research is a type of quantitative descriptive research, namely research that describes research variables using a quantitative approach, namely research in which the population in this research is the Lendang Nangka Village Apparatus of 20 people. The sample in this study used a non-probability saturated sampling technique. The sample in this study was 20 people. Data collection uses a questionnaire method. The questionnaire method was used to obtain respondents' responses regarding the Leadership Style variable and Work Motivation variable. The data analysis used to test the hypothesis in this research was using Simple Linear Regression analysis contained in the SPSS v.20 program. The results of this research are that the Village Head's Leadership Style significantly influences the Work Motivation of Village Officials with a positive coefficient, which explains that there is a directly proportional relationship between the two variables. With a Regression Coefficient for the Leadership Style Variable (X) of 0.417 with a sig value of 0.001, it illustrates that the Village Head's Leadership Style has a positive and significant influence on the Work Motivation of Village Officials, meaning that by implementing a good Village Head Leadership Style it will increase the work motivation of village officials in working. , so that the performance of village officials increases.*

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Performance

Abstrak. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.Motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Di Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mendeskripsikan tentang variabel penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang Populasi dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa Lendang Nangka sebanyak 20 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel sampling jenuh *non probabilitysampling*. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 20 orang. Pengumpulan data menggunakan metode angket atau kuesioner. Metode angket atau kuesioner dilakukan untuk mendapatkan tanggapan responden mengenai variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana yang terdapat dalam program SPSS v.20. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Desa secara signifikan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa dengan koefisien bertanda posistif, yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara kedua variabel. Dengan Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0.417 dengan nilai sig 0.001 menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Desa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa, artinya dengan penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa yang baik maka akan meningkatkan motivasi kerja perangkat desa dalam bekerja, sehingga kinerja perangkat desa semakin meningkat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja

Received: April 20, 2024; Revised: Mei 23, 2024; Accepted: Juni 28, 2024;
Published: Juni 30, 2024;

1. LATAR BELAKANG

Dalam melakukan aktivitasnya, desa membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Dikarenakan SDM merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam menentukan tujuan sebuah desa yang ideal. SDM sebagai penentu penggerak seluruh tujuan desa. manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan, dan hasrat. Oleh karena itu SDM harus dikelola dan dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan peranan yang optimal bagi desa menggerakkan SDM dalam desa secara efektif tergantung pada cara-cara bagaimana pemimpin bertindak dalam memimpin desa tersebut.

Dalam pengelolaan SDM, seorang pemimpin harus menyadari perangkat desamerupakan aset yang paling banyak mempengaruhi kinerja perangkat desa.Dengan kata lain, harus disadari bahwa terdapat ketergantungan antarakepala desa dan perangkat desa. Kepala desa sebagai pemimpin selain menuntut paraperangkat desa untuk bekerja secara optimal agar mencapai tujuan desa, disisi lainharus mengerti kebutuhan setiap anggota perangkat desa.

Menurut Susilowati (2019) Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilanseseorang/individu yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan dalam organisasi. Pemimpin merupakan titik sentral dalam manajemen, sedangkan manajemen merupakan titik sentral dari organisasi.

Dengan kata lainnya gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Beberapa penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan, dengan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja pegawai, gaya kepemimpinan juga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kinerja pegawai (Basuki 2019).

Gaya Kepemimpinan Menurut Belligham E (2019) kepemimpinan dapat dinyatakan secara sederhana sebagai suatu seni untuk mempengaruhi orang untuk melakukan apa yang dipercayai perlu dikerjakan. Kemampuan seorang pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang diinginkan oleh anggotanya memang bukanlah hal mudah karena setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda.

Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain

dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapai hal yang diinginkan (Sutriono, 2016).

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut sebagai pendorong keinginan, pendukung kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sebagai penggerak atau dorongan kepada karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya suatu tujuan.

Menurut Richard (2017) motivasi adalah mendiskusikan kekuatan dan kelemahan, yang selanjutnya menyusun motivasi tersebut sehingga menjadi tindakan". Keberhasilan kinerja tidak dapat lepas dari faktor pendukung yang lain kinerja yang baik akan mampu mendorong keberhasilan tujuan organisasi. Kinerja yang baik harus ada motivasi kerja yang baik pula, Oleh sebab itu motivasi kerja perangkat desa harus semakin ditingkatkan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu memberikan semangat kerja yang tinggi kepada perangkat desa dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian di atas tentang motivasi, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri bahwa seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dalam organisasi.

Kepala Desa Lendang Nangka dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya dihadapkan dengan kendala yang timbul yaitu masih rendahnya pemahaman tugas pokok dan fungsinya dari beberapa pegawai desa yang baru, dalam memotivasi dan mendukung pelaksanaan tugas – tugas yang ada setiap pegawai senantiasa harus memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya.

Hal tersebut menunjukkan kesenjangan (gap) terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan organisasi (setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya untuk mendukung pelaksanaan setiap tugas yang ada) dengan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan (masih rendahnya pemahaman tupoksi pegawai dalam memotivasi dan mendukung pelaksanaan tugas) yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan menunjukkan bahwa di Desa Lendang Nangka masih kurangnya daya dorong dari pemimpin dan kurangnya tanggung jawab dari perangkat desa masih kurang baik sehingga rendahnya motivasi kerja perangkat desa dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Di Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur".** Adapun Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala Desa terhadap motivasi kerja perangkat Desa di Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Zaharrudin (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Apriyanto (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Dari uraian mengenai gaya kepemimpinan diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri – ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pimpinan.

Faktor – Faktor Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan lainnya. Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Setiana (2022) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepribadian *(personality)* pengalaman masa lalu yang mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan

3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pimpinan
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan

Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan. Penulis mengangkat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan beberapa ahli sebelumnya. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Ariyanto (2020) :

1. Mengambil Keputusan

   Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Memotivasi

   Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota perusahaan mau dan rela untuk menggerakkan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya.
3. Komunikasi

   Kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang digunakan dengan baik, secara langsung maupun tidak langsung.
4. Mengendalikan Bawahan

   Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuatan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan perusahaan.
5. Tanggung Jawab
6. Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Pengertian Motivasi Kerja

Siswanto (2019) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Syahputra (2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Suhardi (2019) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan dalam melakukan segala pekerjaan.

Indikator Motivasi Kerja

Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai. Orang yang ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi kebutuhan fisik maupun rohani. Adapun indikator motivasi menurut Gunawan dan Suryadi (2020) indikator motivasi kerja antara lain :

1. Kebutuhan Fisik

   Ditunjukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transpor, uang makan, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman

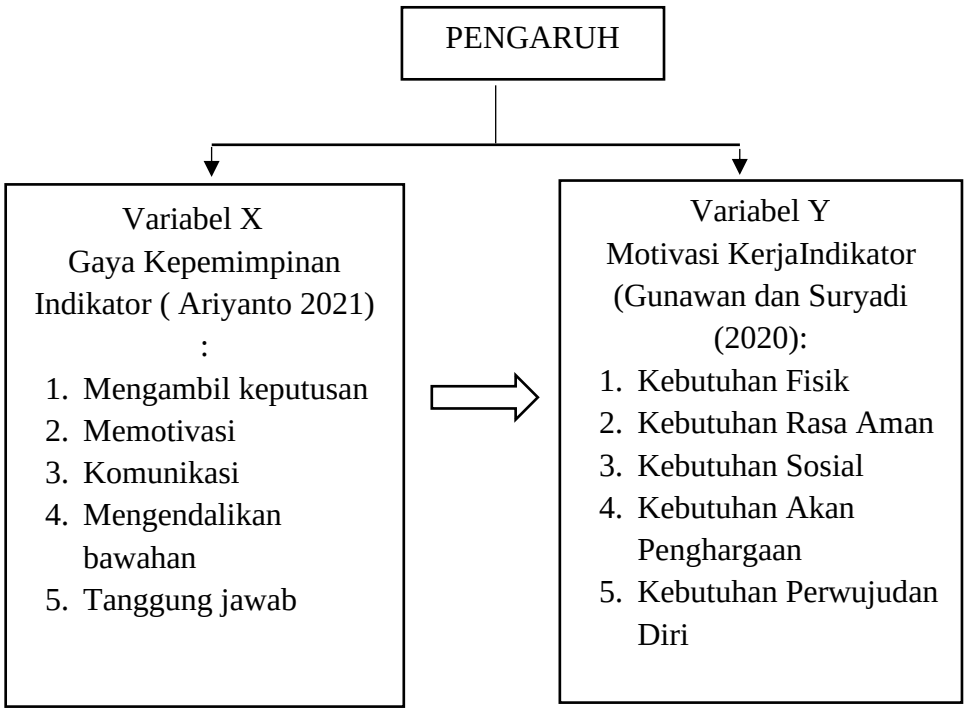
   Ditunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan Sosial

   Ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang di antaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.
4. Kebutuhan Akan penghargaan

   Ditunjukan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan Perwujudan Diri

   Ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerjakan kemampuan dan potensinya.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Di Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah metode yang berlandaskan data konkret dan diterapkan dalam melakukan penelitian sampel dan populasi menurut Sugiyono (2020). Data penelitiannya berbentuk angka yang dapat dihitung dengan analisis statistik untuk alat uji perhitungan yang bertujuan dalam melakukan pengujian hipotesisnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perangkat Desa di Desa Lendang Nangka sebanyak 20 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam *non probabilitysampling.* Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Istilah sampling jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Analisis regresi linear sederhana

digunakan untuk mengukur pengaruh satu variabel (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Adapun persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

Y = a + bX

Keterangan :

Y : Variabel terikat (Gaya Kepemimpinan)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Variabel bebas (Motivasi Kerja)

Uji hipotesis digunakan untuk mengukur atau membuktikan keadaan mengenai populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

Uji T (uji parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika nilai t hitung < t tabel dan nilai sig. ≥ 0,05 maka variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Jika nilai t hitung > t tabel dan nilai sig. ≤ 0,05 maka variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a) Korelasi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output *model summary*dan disajikan pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1

Hasil Analisis Korelasi Sederhana

R	**R-*Square***
0,725	0,525

Sumber : Lampiran, Data primer diolah 2024.

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh angka R sebesar (0.725) atau (72%). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa.

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh angka R *Square* sebesar atau (0.525) atau (52,5%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja) sebesar (52,5%). Dengan kata lain bahwa variasi perubahan variabel independen yang digunakan dalam model (Gaya Kepemimpinan Kepala Desa) mampu meningkatkan sebesar 52,5% variasi perubahan variabel dependen (Motivasi Kerja Perangkat Desa). Sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 2

Besarnya Nilai r	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2020.

Berdasarkan pada tabel di atas hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja perangkat desa termasuk pada kategori kuat dikarenakan *r* mendapat nilai 0,725 yang berada pada 0,60-0,799.

b) Pengujian Hipotesis

Uji uni digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil analisis regresi output dapat disajikan pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3

Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	23.117	4.135		5.591	0.001
Gaya Kepemimpinan	0.417	0.094	0.725	4.461	0.001

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka dapat dibuat model regresi linier sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

Y =23.117+0.417+0.94

Nilai masing-masing koefisien regresi variabel independen dari model regresi linier tersebut memberikan gambaran bahwa : Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0.417 dengan nilai sig 0.001 menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Desa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa.

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Nilai t-hitung dari hasil pengolahan data dengan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 3 Hasil Uji t.

Hipotesis Statistik yang diajukan untuk Uji t adalah :

Ho : b1 = 0, variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Desa tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa.

Ha :b1 ≠ 0, variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa.

Untuk memperoleh nilai t-tabel, dapat dilihat pada tabel t, yaitu pada DegressOfFredoom (df) sebesar 20 (dfresidual ANNOVA) dan α = 5% (uji satu arah) maka nilai t-tabel sebesar 2,101. Dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel maka dapat disimpulkan : Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Desa yaitu t-hitung > t-tabel atau 4.461 > 2.101 maka Ho ditolak dan dihipotesis penelitian **DITERIMA** artinya Gaya Kepemimpinan Kepala Desa mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Perangkat Desa di Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur.

Pembahasan

Variabel Gaya Kepemimpinan diukur menggunakan 5 indikator yaitu Mengambil keputusan, Memotivasi, Komunikasi, Mengendalikan bawahan dan Tanggung jawab. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur. Kondisi ini dimana dengan penerapan gaya kepemimpinan kepala desa dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja perangkat desa dalam bekerja, sehingga kinerja perangkat desa semakin meningkat.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan teori yang dikemukakan Zaharrudin (2021) gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Dan Apriyanto (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Siswanto (2019) motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan dalam melakukan segala pekerjaan.

Motivasi tidak hanya penting bagi pegawai-pegawai di suatu perusahaan saja melainkan juga sangat vital bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena semakin besarnya motivasi yang tertanam pada karyawan maka semakin besar peluang suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Motivasi Kerja Perangkat Desa sangat diperlukan dalam upaya memberikan dorongan dan semangat terhadap perangkat desa dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi dalam bekerja untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Perangkat Desa mampu memberikan dorongan lebih kepada perangkat desa untuk bekerja.

Selain itu berdasarkan hasil pembahasan di atas dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2020), Sulis K Hamid, Melizubaida Mahmud, Ardiansyah, Rosman Ilato, Usman Moonti (2023), Sandra Wilhelmina Wijaya, Pandji Anaroga (2021), Ferry Muliadi Manalu (2020). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala desa terhadap motivasi kerja perangkat desa. Dengan demikian hasil penelitian ini sudah relevan dengan penelitian sebelumnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian, rumusan hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan simpulan dari penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan Kepala Desa secara signifikan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa dengan koefisien bertanda positif, yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara kedua variabel. Dengan Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0.417 dengan nilai sig 0.001 menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Desa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa, artinya dengan menerapkan gaya kepemimpinan kepala desa yang baik maka akan memberikan dorongan dan semangat kerja kepada perangkat desa dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan. Motivasi Perangkat Desa tidak terlepas dari Gaya Kepemimpinan Kepala Desa, Motivasi Kerja Perangkat Desa sangat diperlukan dalam upaya memberikan dorongan dan semangat terhadap perangkat desa dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi dalam bekerja untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan hasil diatas, mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur maka penulis memberikan saran sebagai berikut :Mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah diterapkan dengan baikdan meningkatkan pemberian motivasi perangkat desa secara moril atau materil, untuk dapat memotivasi kerja dengan cara memberikan penghargaan kepada perangkat desa secara simbolis baik secara lisan atau tertulis kepada perangkat desa yang berprestasi dalam bekerja.

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang gaya kepemimpnan dan motivasi kerja dan dilakukan penelitian lebih lanjut dengan metode penelitian yang berbeda, variabel yang berbeda, perlakuan yang lebih sering, kombinasi kompres, jumlah populasi dan sampel yang lebih banyak sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang baik dan benar.

Keterbatasan Penelitian ini adalah Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, penelitian ini merupakan penelitian cross sectional yaitu data yang dikumpulkan hanya sesaat atau data yang diperoleh adalah data saat ini juga. Selain itu, keterbatasan waktu

juga menjadi salah satu ketidak lengkapnya data pasien yang diteliti sehingga proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya. Selain itu juga kurang banyaknya responden menjadi keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Alfian, M., Niswaty, R., Darwis, M., Arhas, S. H., & Salam, R. (2019). Motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. *Journal of Public Administration and Government, 1*(2), 35-44.

Apriyanto. (2020). *Pengantar manajemen*. Surabaya: CV. Jakarta Media Publishing.

Ariyanto. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*.

Basuki. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja aparat desa di kecamatan*.

Belligham, E. (2019). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Budiman. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah desa di Kecamatan Maiwa Kabupaten Enkareng*.

Manulu, F. M. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rancang Adhya Selaras*.

Firdaus. (2022). *Peran motivasi sebagai pemoderasi pada korelasi kinerja karyawan*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.

Gunawan, Ahmad, Sucipto, Imam, & Suryadi. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *IKRA-ITH Ekonomika, 3*(1), 1-12.

Nikmat, K. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai*. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

Richard, D. (2017). *Moivate to win*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Ramadhan, R. R., Alfianingrum, D., Maharani, S. A., & Harmawan, B. N. (2024). Gaya kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di Desa Banjarsari.

Rumondan, A. (2021). *Manajemen kepemimpinan dan pengembangan bisnis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang.

Setiana, A. R. (2022). *Mograf gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers.

Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*, 11.

Sugiyono. (2020a). *Metodologi penelitian administrasi*.

Sugiyono. (2020b). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2022). *Memahami penelitian kuantitatif*. Alfabeta.

Suhardi. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. Batam: Universitas Putera Batam.

Hamid, S. K., Mahmud, M., Ardiansyah, Rosman, & Ilato, U. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja motivasi aparat desa di Desa Totopo Kecamatan Bilato Kabupaten Gorontalo.

Ading, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis – Jakarta Pusat). *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *8*(1), 2339-0689. https://doi.org/10.30640/kreatif.v8i1.2339-0689

Susilowati. (2019). *Manajemen kepemimpinan*. Jakarta: Yayasan Menulis.

Sutriono. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syahputra. (2020). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Motivasi, gaya kepemimpinan (sebuah literatur review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama*, 1-26.

Ramadhan, T. A. M. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar. *Movere Journal*, *3*(1). https://doi.org/10.30640/movere.v3i1.2656-2790

Usman, H. (2019). *Administrasi, manajemen dan kepemimpinan pendidikan: Teori dan praktik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Zaharuddin. (2021). *Gaya kepemimpinan & organisasi*. Jawa Tengah: NEM – Anggota IKAPI.