

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA DI KECAMATAN KIBIN

Achmad Rozi<sup>1\*</sup>, Achmad Pahmi<sup>2</sup>, Surya Alam<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Primagraha, Banten, Indonesia  
[enggus.eroy@gmail.com](mailto:enggus.eroy@gmail.com), [achmadpahmi0813@gmail.com](mailto:achmadpahmi0813@gmail.com), [suryaalam2317@gmail.com](mailto:suryaalam2317@gmail.com)

### ABSTRACT

*Human resources are the most important asset a company must have. Therefore, it is necessary to have employees with reliable performance. Several factors influence employee performance, including leadership style and motivation, as these are believed to affect an employee's performance. This research aims to determine the extent of the impact, both partially and simultaneously, of leadership style and motivation on the performance of village employees in the Kibin sub-district. The research method used is quantitative, with a population of 64 village employees. A saturated sampling technique was applied, and questionnaires were distributed to all 64 village employees in the Kibin sub-district. The results showed that for the first hypothesis (H1), the calculated  $t$  value was greater than the  $t$  table value ( $2.143 > 1.670$ ) and the significance was  $0.036 < 0.05$ , thus  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. For the second hypothesis (H2), the calculated  $t$  value was also greater than the  $t$  table value ( $5.626 > 1.670$ ) and the significance was  $0.001 < 0.05$ , leading to the acceptance of  $H_a$  and rejection of  $H_o$ . For the third hypothesis (H3), the calculated  $f$  value was greater than the  $f$  table value ( $21.895 > 3.15$ ), resulting in the acceptance of  $H_a$  and rejection of  $H_o$ . Based on the hypothesis testing results, it can be concluded that leadership style and motivation significantly influence the performance of village employees in the Kibin sub-district.*

**Keywords: Leadership Style, Motivation, Performance**

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang harus dimiliki perusahaan. Oleh karenanya dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja handal. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya gaya kepemimpinan dan motivasi karena hal tersebut diduga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar dampak atau pengaruh secara parsial maupun secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai desa di Kecamatan Kibin. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 64 pegawai desa dengan teknik sampel jenuh serta kuesioner disebarikan kepada 64 pegawai desa di Kecamatan Kibin. Hasil Hipotesis pertama H1 nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $2,143 > 1,670$  dan signifikansi  $0,036 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. H2 nilai nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $5,626 > 1,670$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. H3 nilai nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel yaitu  $21,895 > 3,15$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai desa di Kecamatan Kibin.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.**

### PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi pemerintah diharapkan dapat untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik guna menjamin tercapainya visi, misi, dan tujuannya. Karena pengelolaan kinerja yang buruk dapat berdampak buruk dan menghambat tujuan perusahaan. Selain itu, Perusahaan juga harus mampu mempekerjakan pegawai yang berpengetahuan dan

berketerampilan serta kemampuan baik.

Berdasarkan regulasi Pemerintahan Desa Tahun 2014 menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat berada dalam sistem pemerintahan negara kesatuan Republik Indonesia. Pengurus desa terdiri dari kepala desa, atau sebutan lain, yang didukung oleh perangkat desa dalam menjalankan pemerintahan desa.

Kibin adalah salah satu wilayah kecamatan dari 29 Kecamatan yang terdapat di kabupaten Serang. Kibin adalah hasil Pemekaran dari Kecamatan Cikande bersamaan dengan berdirinya Provinsi Banten yaitu pada Tahun 2000 lalu. Diketahui Kecamatan Kibin menaungi 9 Desa diantaranya adalah Desa Kibin, Desa Tambak, Desa Nagara, Desa Cijeruk, Desa Barengkok, Desa Nambo Ilir, Desa Ketos, Desa Ketos dan Desa Sukamaju.

Dalam menjalankan roda organisasinya, tidak terlepas dengan suatu gaya kepemimpinan dalam melaksanakan suatu tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai, selain itu juga organisasi menerapkan suatu kinerja pegawai atas pencapaian dari kinerja yang ada di organisasi dalam mencapai tujuannya serta pola gaya kepemimpinan pada satuan kerja yang ada di dalam organisasi ini sangat mendukung terciptanya organisasi yang mampu bersaing dan memberikan pencapaian yang baik bagi semua pegawai dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Menurut Fenny dan Agustinus Setyawan (2024) mengungkapkan Kinerja ialah tingkatan pencapaian hasil kerja yang sudah dilaksanakan sesuai dengan visi misi perusahaan. Sementara itu menurut (Tolu et al 2021) Kinerja pegawai ialah keadaan yang paling esensial dalam upaya suatu usaha demi memperoleh tujuannya. Dengan kata lain Kinerja merupakan ukuran atau capaian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun faktor pertama yang mempengaruhi Kinerja ialah gaya Kepemimpinan, enurut Rahmawati (2023) Gaya kepemimpinan adalah salah satu pola perilaku atau cara dari pemimpin untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan bersama. Selain itu, Motivasi yang baik dari seorang pimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja dari seorang anggota atau pegawai desa dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yang sesuai.

Selanjutnya faktor kedua yang mempengaruhi kinerja ialah Motivasi, menurut Melayu SP Hasibuan dalam Ryan Al Gazali Anwar et al (2024) mengatakan Motivasi ialah susunan dorongan utama yang menimbulkan kepuasan dalam diri seorang pegawai sehingga perlu bekerjasama, dengan bekerja yang baik serta berkoordinasi dengan segala usaha guna mencapai tujuan. Dengan kata lain motivasi merupakan suatu tindakan seseorang yang didorong oleh pengaruh dalam diri maupun pengaruh dari luar untuk menapai tujuan.

Saat melakukan observasi, para pegawai mengatakan bahwa dalam empat tahun terakhir banyak pegawai yang tidak masuk kerja bahkan ada juga pvgawai yang keluar. Selain itu, peneliti juga menemukan fenomena lainnya yaitu program tahunan Desa yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Menengah desa (RPJMDes) mengalami penurunan dan banyak program yang tidak terlaksana..

Selain itu, berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan beberapa fenomena sosial lainnya yaitu seringkali ada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja dikarenakan gaya kepemimpinan kepala Desa yang kurang tegas serta tidak adanya keinginan untuk memberi motivasi, intruksi atau perintah kepada pegawai desa. Selain itu, pegawai desa tidak pernah diberikan pelatihan secara mendalam sebagai aparatur desa dan tidak adanya penghargaan atas suatu pekerjaan yang telah diberikan secara maksimal oleh pegawai desa terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja pegawai Desa dan kondisi yang ada pada 9 Desa pada Kecamatan Kibin. Maka dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Desa di Kecamatan Kibin.

## LANDASAN TEORI

### **Teori Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan ialah salah satu cara atau kemampuan seorang pemimpin untuk menjalin hubungan bersama anggota atau pegawainya. Untuk memahami makna gaya kepemimpinan secara lebih mendalam, berbagai ahli memberikan definisi yang berbeda. Menurut Hamidi (2020), gaya kepemimpinan ialah metode yang digunakan seorang pemimpin guna menggerakkan individu agar melakukan aktivitas demi mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Nurma Firstania Rizki Annisa (2021), kepemimpinan mencakup seluruh aktivitas yang bertujuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.

Selain itu, RR Yoekhisna Agistaputri Setiyo Negoro (2019) menjelaskan gaya kepemimpinan ialah perilaku atau cara yang digunakan seorang pemimpin guna mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap serta perilaku orang lain. Dari uraian teoritis di atas, dikatakan gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin mampu untuk meyakinkan anggotanya agar bersedia menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dengan penuh kesadaran dan sukarela.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Kartini, Kartono (2019) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin bisa dinilai dan dilihat dari beberapa indikator sebagaimana berikut ini :1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi. 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

### **Teori Motivasi**

Motivasi secara etimologi ialah "Movere," artinya "dorongan untuk bergerak." Menurut SP Hasibuan (2014: 143) dalam Ryan Al Gazali et al. (2024), motivasi adalah rangkaian dorongan utama yang menimbulkan kepuasan dalam diri seseorang, mendorongnya untuk bekerja sama dan berkoordinasi demi mencapai tujuan. Hasibuan dan Silvyia (2019) juga menjelaskan bahwa motivasi ialah dorongan seseorang untuk bekerja, yang bisa dipicu oleh berbagai faktor, seperti sarana kerja yang memadai, kepemimpinan yang mendukung serta pendapatan yang tinggi untuk mencapai tujuan.

Dalam buku "Pengantar Manajemen," Abraham Maslow menurut Novia Sandra Dewi (2021: 117) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan dan kompleks. Sementara itu, Alfian (2022) merujuk pada Latief yang mengemukakan bahwa motivasi yang kuat dapat meningkatkan hasil, kinerja, dan kualitas pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan.

### **Indikator Motivasi**

Menurut Aisyah Oktavia (2022) indikator motivasi ialah meliputi: 1). *Achievement* (Pencapaian) yakni hasil kerja yang dapat dicapai selama bekerja 2). *Work it self* (Bekerja sendiri) yakni tantangan diri selama bekerja 3). *Responsibilities* (Tanggung jawab) yakni tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kerja 4). *Growth* (Pertumbuhan) yakni kemungkinan tenaga kerja untuk maju dan berkembang selama bekerja.

### **Teori Kinerja**

Menurut KBBI 2024, kinerja memiliki arti hasil yang dicapai, prestasi yang ditunjukkan. Kinerja ialah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, atau dengan kata lain, tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Martinus Tukiran et al. (2021) mengungkapkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja individu atau kelompok secara sah serta bermoral untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Irham Fahmi dalam Ryan Al Gazali et al. (2024) menerangkan kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang profit-oriented maupun non-profit. Dengan memfokuskan perhatian pada hasil sesuai dengan standar organisasi, evaluasi kinerja dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan strategis jadi lebih mudah. Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian dari

sebuah kegiatan atau usaha yang dikerjakan oleh pegawai. Semakin tinggi capaian kinerjanya maka semakin tinggi kinerja pegawai

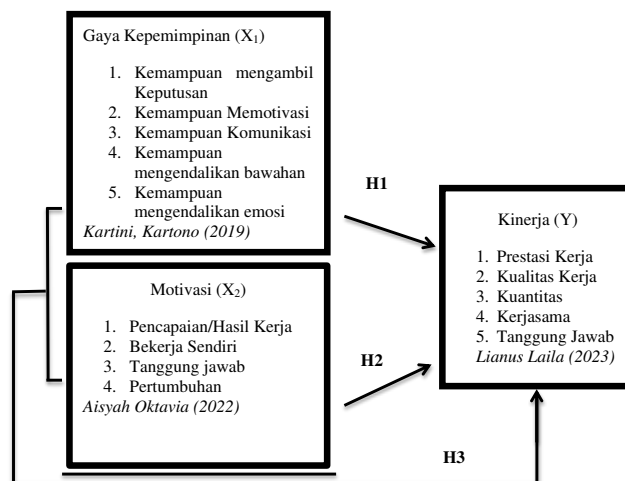
### Indikator Kinerja

Menurut Riyadi (2022) dalam Lianus Laila (2023) menjelaskan bahwa indikator kinerja dapat dilihat dari beberapa unsur yaitu :1.Prestasi kerja yakni hasil yang dicapai pegawai dalam mengerjakan tupoksinya dalam organisasi. 2. Kualitas yakni mengacu pada seberapa baik pekerjaan dilakukan, termasuk akurasi, ketepatan, dan kepuasan. Kualitas yang tinggi menunjukkan bahwa hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan. 3. Kuantitas menunjukkan volume atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. 4. Kerja sama, kerjasama yang baik mencakup komunikasi yang efektif, dukungan tim, dan penyelesaian konflik.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini ialah kuantitatif deskriptif dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dan menggunakan instrumen penelitian skala likert. Pada penelitian ini menguji variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen pada penelitian ini yang pertama adalah Gaya kepemimpinan kemudian variabel independen yang kedua ialah Motivasi, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif kausal yakni kaitan dua variabel atau lebih. Dua variabel terlibat dalam penelitian ini yaitu variabel bebas, yang berfungsi mempengaruhi, dan variabel terikat yang dipengaruhi (sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan asosiasi kausal untuk mengukur tingkat hubungan sebab akibat antara Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai desa di Kecamatan Kibin.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang ada pada penelitian ini adalah sebanyak 64 orang pegawai yang tersebar pada 9 desa di Kecamatan Kibin Kabupaten Serang-Banten diantaranya adalah Desa Kibin, Desa Tambak, Desa Nagara, Desa Cijeruk, Desa Barengkok, Desa Nambo Ilir, Desa Ketos, Desa Ciagel dan Desa Sukamaju yang mana disetiap Desanya adalah 7 orang pagawai.

Adapun Sampel ialah organ daripada populasi yang akan memberikan informasi atau sebagai narasumber/informan pada penelitian ini. Pada penelitian ini sampelnya adalah pegawai pada 9 desa yang terdapat Kecamatan Kibin yakni sebanyak 64 orang pegawai desa.

Seluruh populasi tersebut dijadikan sampel disebut Sampel Jenuh (Syafriada Hafni Sahir 2021:36)

### Uji Validitas

Imam Marchali (2018:85) menerangkan bahwasanya validitas secara etimologi ialah "validity," artinya kebenaran atau keabsahan. Validitas menggambarkan seberapa baik instrumen dapat mengukur apa yang dituju untuk diukur. Analisis dilakukan menggunakan metode *Product Moment Pearson*, dengan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Analisis ini dilakukan dengan metode CTIC (*Corrected-Total Item Correlation*) yang mengukur nilai "Corrected Item-Total Correlation". Aturan penghitungan yang digunakan yaitu: bila  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel, berarti item tersebut dianggap valid. Dan bila  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, berarti item itu dikatakan tidak valid.

VARIABEL	ITEM	R TABEL	R HITUNG	KET
GAYA KEPEMIMPINAN	X1_1	0,254	0,466	VALID
	X1_2	0,254	0,697	VALID
	X1_3	0,254	0,430	VALID
	X1_4	0,254	0,691	VALID
	X1_5	0,254	0,707	VALID
	X1_6	0,254	0,642	VALID
	X1_7	0,254	0,639	VALID
	X1_8	0,254	0,684	VALID
	X1_9	0,254	0,731	VALID
	X1_10	0,254	0,602	VALID
	X1_11	0,254	0,671	VALID
MOTIVASI	X2_1	0,254	0,521	VALID
	X2_2	0,254	0,506	VALID
	X2_3	0,254	0,560	VALID
	X2_4	0,254	0,448	VALID
	X2_5	0,254	0,747	VALID
	X2_6	0,254	0,681	VALID
	X2_7	0,254	0,736	VALID
	X2_8	0,254	0,737	VALID
	X2_9	0,254	0,426	VALID
	X2_10	0,254	0,655	VALID
	X2_11	0,254	0,582	VALID
KINERJA	Y_1	0,254	0,709	VALID
	Y_2	0,254	0,742	VALID
	Y_3	0,254	0,423	VALID
	Y_4	0,254	0,680	VALID
	Y_5	0,254	0,716	VALID
	Y_6	0,254	0,761	VALID
	Y_7	0,254	0,711	VALID
	Y_8	0,254	0,570	VALID
	Y_9	0,254	0,537	VALID
	Y_10	0,254	0,444	VALID
	Y_11	0,254	0,498	VALID

Dari tabel yang disajikan diatas, diketahui bahwa masing masing item pertanyaan disetiap variable memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,254). Maka bisa disimpulkan item setiap pertanyaan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas secara etimologi "reliable" yang memiliki makna dapat dipercaya. Reliabilitas juga didefinisikan sebagai konsistensi, akurasi, stabilitas, dan ketergantungan. Apabila hasil pengujian instrumen tersebut menunjukkan konsistensi atau kesesuaian dengan apa yang ingin diukur, maka instrumen penelitian yang dilakukan memiliki tingkat reliabilitas

yang tinggi. Dalam pengujian reliabilitas instrumen ini, peneliti menggunakan bantuan SPSS dengan teknik cronbach's alpha. Adapun kriterianya adalah : Apabila nilai cronbach's alpha > 0,7, maka dinyatakan reliabel, serta sebaliknya.

VARIABEL	RELIABILITAS	Cronbach's Alpha	KET
Gaya Kepemimpinan	11 Item	0,846	Reliabel
Motivasi	11 Item	0,812	Reliabel
Kinerja	11 Item	0,832	Reliabel

Dari keterangan tabel yang disajikan diatas diketahui bahwa Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,846 > 0,07, maka bisa disebut reliabel. Kemudian variabel motivasi mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,812 > 0,07, maka dinyatakan reliabel. Lalu Variabel kinerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,832 > 0,07, maka dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Menurut Imam Marchali (2018:103), uji normalitas adalah suatu prosedur statistik yang dipakai guna menentukan apakah data yang diperoleh ber distribusi normal atau tidak. Uji ini penting dalam analisis data karena banyak metode statistik, seperti regresi dan analisis varians, mengasumsikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16529822
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.054
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

Dari tabel yang disajikan, nilai signifikansi (sig) 2-tailed yang diperoleh adalah sebesar 0,200d. Karena nilai ini lebih dari 0,05, (sig 2 tailed > 0,05) kita dapat menyimpulkan data penelitian berdistribusi secara normal. Dengan kata lain, karena nilai sig 2-tailed lebih besar dari 0,05, kita bisa mengatakan bahwa residual dalam data ini terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Marchali (2018:124) mengungkapkan bahwa tujuan dari pengujian multikolinearitas ialah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel independen. Jika ada korelasi yang sangat tinggi, artinya aspek yang diukur pada variabel independen cenderung sama. Situasi ini tidak ideal untuk menilai kontribusi gabungan variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji multikolinearitas dalam SPSS dilakukan melalui analisis regresi untuk memastikan tidak ada hubungan yang terlalu kuat antara variabel independen. Salah satu patokan yang digunakan adalah nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF < 10 atau toleransi > 0,1, maka model regresi dianggap tidak mengalami masalah multikolinearitas. Selain itu, koefisien korelasi antar variabel bebas juga diperiksa; jika nilai ini kurang dari 0,5, maka tidak ada indikasi multikolinearitas.

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS, diperoleh nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) adalah 2.007 < 10 dan nilai Tolerance Value 0,498 > 0,1. Maka data diatas tidak terdapat gejala Multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Marchali (2018:114) menerangkan bahwa suatu model dapat dikatakan model tersebut mempunyai masalah heteroskedastisitas jika ada variabel pada model yang tidak sama. Fenomena ini juga dapat dikatakan bahwa terdapat variansi yang tak sama pada residu ketika mempertimbangkan model regresi. Untuk menguji apakah gejala tersebut ada

maka diperlukan uji heteroskedastisitas. Beberapa metode tersedia untuk melakukan pengujian ini, seperti uji rho Spearman. Metode ini tujuannya adalah guna mendeteksi apakah variabilitas residu yang terdapat pada model regresi berubah-ubah seiring dengan nilai variabel independen.

Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi atau probabilitas lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Ini berarti bahwa variasi residual tetap konsisten di seluruh rentang nilai variabel independen, yang merupakan asumsi penting dalam analisis regresi. Dengan demikian, peneliti dapat yakin bahwa hasil analisis regresi yang dihasilkan valid dan dapat diandalkan.

Dari hasil olahan data menggunakan SPSS, peneliti memperoleh hasil variabel Gaya Kepemimpinan dengan residu nilai sig 2-tailed sebesar 0,956, sementara variabel Motivasi memiliki residu nilai sig 2-tailed sebesar 0,702. Keduanya memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam data ini.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Syafrida Hafni Syahir (2021:54) menjelaskan bahwa Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi mampu menggambarkan variasi pada variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 hingga 1; nilai 0 menunjukkan bahwa model tidak dapat menjelaskan variasi sama sekali, sementara nilai 1 berarti model mampu menjelaskan semua variasi dalam data tersebut. Kriterianya adalah sebagai berikut: semakin tinggi nilai R<sup>2</sup>, semakin baik model dalam menjelaskan variabilitas data. Sebagai acuan, R<sup>2</sup> mendekati 100 % umumnya dianggap baik, sedangkan nilai mendekati 0 menunjukkan bahwa model kurang baik dalam menjelaskan data.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.625	2.20051

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Pada tabel di atas bisa dilihat maka diperoleh angka pada R Square sebesar 0,637 (63,7 %). Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel variabel Kinerja Pegawai.

### Uji T (Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.081	3.587		3.368	.001
	Gaya Kepemimpinan	.220	.103	.234	2.143	.036
	Motivasi	.542	.096	.615	5.626	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan menggunakan tes uji 2 arah dan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  atau 5% dengan derajat kebebasan (df)  $N - K - 2 - 1 = 61$ , maka nilai t tabel sebesar 1.670.

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,143 > t tabel 1,670 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,036 dengan taraf signifikansi  $0,036 < 0,05$ .

### Uji F (Simultan)

#### ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	518.233	2	259.116	53.512	<,001b
Residual	295.377	61	4.842		
Total	813.609	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Diketahui nilai F tabel sebesar 3,15. Dari output SPSS, diperoleh nilai F hitung sebesar 53,512. Maka F hitung  $53,512 > F$  tabel 3,15. Berdasarkan pengujian, dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi memiliki pengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap kinerja pegawai desa.

### HASIL PENELITIAN

Setelah melakukan berbagai uji hipotesis, hasil penelitian dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai: Terdapat pengaruh signifikan, terbukti dari hasil uji t, di mana nilai t hitung  $2,143 > t$  tabel 1,670 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,036, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi Fitrianiingsih & Giri Nurpriadi 2023) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai: Terdapat pengaruh signifikan, dengan nilai t hitung  $5,626 > t$  tabel 1,670 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001, yang juga membuat  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Niscaya et al. (2019) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
3. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi: Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini dibuktikan dengan hasil uji F, di mana nilai F hitung  $53,512 > F$  tabel 3,15, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Adapun Koefisien Determinasi: Hasil uji  $R^2$  menunjukkan nilai 0,637, yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi mempunyai pengaruh sebesar 63,7% terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang diulakukan oleh Ryan al Ghazali et al (2024) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

Dari analisis kuantitatif di atas, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai desa. Gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, motivasi yang positif dari pemimpin juga berdampak baik terhadap kinerja pegawai desa.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil adalah : a.) Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai desa, terbukti dari nilai t hitung  $2,143 > t$  tabel 1,670 dan nilai signifikansi  $0,036 < 0,05$ . b.) Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai desa, di mana nilai t hitung 5,626 juga lebih besar daripada t tabel 1,670 dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . c.) Secara simultan, dengan tingkat kepercayaan 0,05,

diperoleh F tabel sebesar 3,15. Dari perhitungan, nilai F hitung adalah 53,512, sehingga perbandingan menunjukkan F hitung > F tabel. Maka gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai desa. Adapun Hasil pengujian koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> menunjukkan nilai sebesar 0,637, yang memiliki arti besarnya pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 63,7 %

### SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada Pemerintah Desa di Kecamatan Kibin sebagai berikut: 1.) Analisis statistik menunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan pada butir pernyataan ke 3 memiliki nilai yang paling kecil pada pengujian validitas yakni sebesar 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa kepekaan kepala desa terhadap pegawai desa perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai desa juga meningkat. 2.) Analisis statistik menunjukkan bahwa pada variabel Motivasi pada butir pernyataan ke 9 memiliki nilai yang paling kecil pada pengujian validitas yakni sebesar 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dalam diri pegawai desa untuk membantu rekan kerja dalam bekerjasama perlu ditingkatkan. 3.) Analisis statistik menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja pada butir pernyataan ke 3 memiliki nilai yang paling kecil pada pengujian validitas yakni sebesar 0,423. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesalahan dalam pekerjaan masih tinggi sehingga kepala desa disarankan agar membimbing dan membina Pegawai Desa dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kebijakan sehingga kinerja Pegawai Desa juga akan semakin baik. 4.) Penelitian ini dapat diperluas dengan menambah jumlah variabel yang diteliti serta meningkatkan jumlah sampel atau populasi. Penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif. Selain itu subjek penelitian selanjutnya tidak hanya terpaku pada Kecamatan Kibin, namun dapat menggunakan subjek penelitian lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Annisa, N. F. R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja: Studi kasus pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Blitar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Anwar, R. A. G., Sahabuddin, R., Idris, A. A., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(2), 367-373.
- Emza, V. F., Aznuriyandi, A., & Nurmansyah, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Rumbai Dan Kantor Kecamatan Rumbai Timur Pekanbaru. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 2(2), 71-75.
- Fitrianiingsih, D., & Nurpriadi, G. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa (Desa Cibuntu Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4455-4469.
- Hamidi (2020) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal" *Jurnal Dimensi* Vol 9, No 1
- Hia, N., & Siregar, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Hotel Bumi Himalaya Medan. *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*, 3(2), 23-35.
- Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 54-72.
- Imam Marchali (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Ke I. CV Istana Agency Yogyakarta.
- Kartini, Kartono. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Parsada.
- Laia, Lianus, et al. (2023) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat”. PhD Thesis. Universitas Quality Berastagi
- Muhfizar et al. 2021. *Pengantar Manajemen, Media Sains Indonesia*. Jawa Barat.
- Muthmainnah, H., Darmawansyah, D., & Marzuki, D. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang: The Effect of Leadership Style on Performance of Employees in the Health Office of Pinrang Regency. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 2(3), 312-323.
- Oktavia, Aisyah (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatus Desa di desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo”. PhD thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember.
- Permendagri No 84 Tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi dan tata Kerja Pemerintah Desa.
- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 926-936.
- Rahmanita, F., Lubis, M., Manik, C. D., & Purwaningsih, P. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen Dan Jurnal Akuntansi*, 6(2),155–167.
- Ryan Al Gazali et al. 2024, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar” *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* Vol. 5, No. 2 : 2716-2583 367
- Sugiyono 2019 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Syafrida Hafni Syahir (2021). *Metodologi Penelitian*. Cetakan Ke 1. Penerbit KBM Indonesia, Jawa Timur
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2014 Tentang Desa