

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Tenaga Kerja Pegawai Aparatur Desa Di Kecamatan Pedes

Gina Sonia¹, Fajar Ramadha²

^{1,2} Program Studi Manajmen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

E-mail: gina29832@gmail.com, fajar.ramadhan@feb.unsika.ac.id ²

Article History:

Received: 07 Mei 2025

Revised: 01 Agustus 2025

Accepted: 20 Agustus 2025

Keywords: Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas tenaga kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yang digunakan adalah perangkat desa di Kecamatan Pedes dengan jumlah sampel 135. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis parsial dan simultan. Hasil penelitian diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Tenaga Kerja pada Pegawai Desa di Kecamatan Pedes dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Tenaga Kerja pada Pegawai Desa di Kecamatan Pedes dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh simultan terhadap Efektivitas Tenaga Kerja pada Pegawai Desa di Kecamatan Pedes dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kepemimpinan dan motivasi dapat menjelaskan Efektivitas Tenaga Kerja sebesar 55%.

PENDAHULUAN

Pada dunia kerja ini tenaga kerja atau karyawan senantiasa mempunyai kedudukan yang penting sebab tanpa pegawai atau karyawan suatu kantor atau perusahaan tidak bisa melakukan aktivitasnya. Menggunakan tenaga kerja yang terampil serta penuh pengabdian dan memiliki kualitas yang bisa diandalkan, setidaknya mereka lebih diperhatikan agar tenaga kerja tidak merasa jenuh serta mereka akan lebih berusaha memiliki gambaran yang baik dihadapan pemimpinnya. Semakin mereka berkembang lembaga dan instansi mampu diperlukan untuk menaikan usaha dan membangun produktivitas yang tinggi agar pegawai mampu berprestasi secara optimal pada bentuk efektivitasnya. Ada beberapa jumlah Kecamatan yang ada di Kabupaten karawang, yaitu sebanyak 30 Kecamatan dan 297 Desa. Salah satunya Kecamatan Pedes yang saya ambil untuk menjadi bahan penelitian saya.

Pada dunia kerja di desa kecamatan pedes seluruh desa memiliki masing- masing

mempunyai kedudukan yang berbeda-beda. Adapun dari seluruh desa di kecamatan pedes mereka memiliki visi dan misi dari masing-masing desa di kecamatan pedes, mereka memiliki tujuan yang sama yaitu ingin mensejahterakan masyarakat. Seluruh desa kecamatan pedes jam kerja mereka hari dari jam 08.00 – 15.00 WIB akan tetapi dari yang saya lihat seluruh desa di kecamatan pedes ada yang tidak datang tepat waktu dan masing-masing pegawai terkadang tidak berada di balai desa ketika jam kerja. Selanjutnya dari sumber informasi dari masing-masing masyarakat desa di kecamatan pedes ada beberapa pegawai yang kurang cepat ketika ada masyarakat yang ingin membuat kartu KIS (Kartu Indonesia Sehat), masyarakat harus menunggu lama ketika ingin dibuatkan kartu KIS. Tidak semua pegawai desa pekerjaannya lambat ada juga yang cepat respon ketika ada masyarakat ada yang ingin dibuatkan kartu KIS (Kartu Indonesia Sehat).

Sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi merupakan aset vital yang menentukan keberhasilan dan kelangsungan operasionalnya. SDM yang kompeten dan profesional mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien, serta berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Effendi et al., 2022). Peran SDM tidak hanya terbatas pada pelaksanaan operasional, tetapi juga mencakup pengambilan keputusan strategis yang memengaruhi arah dan kebijakan organisasi (Rozi & Habe, 2023). Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat berfungsi secara optimal. Kepemimpinan dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat serta produktivitas karyawan (Widjaja & Ginanjar, 2022).

Misalnya, gaya kepemimpinan transformasional yang mengedepankan inspirasi dan motivasi dapat membangkitkan rasa percaya diri dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka (Gani, 2020). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan berdampak negatif terhadap efektivitas kinerja. Selain itu motivasi kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, berinovasi, dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Teori motivasi yang ada, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow atau teori dua faktor Herzberg, menunjukkan bahwa motivasi dapat berupa faktor internal (intrinsik) dan eksternal (ekstrinsik) yang saling mempengaruhi. Motivasi yang diberikan melalui penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Badan Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang khususnya di kecamatan Pedes adalah salah satu instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dan mengembangkan SDM di lingkungan pemerintah daerah. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif. Hal ini penting mengingat tugas utama Badan Pemerintah Daerah adalah meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai agar dapat memberikan pelayanan publik yang optimal.

Selanjutnya, berdasarkan informasi yang saya terima dari masyarakat di desa-desa Kecamatan Pedes, terdapat beberapa pegawai yang kurang responsif saat melayani pembuatan Kartu Indonesia Sehat (KIS). Masyarakat seringkali harus menunggu cukup lama untuk mendapatkan layanan tersebut. Namun, tidak semua pegawai memiliki kinerja yang lambat, karena ada juga yang cepat tanggap dan segera membantu masyarakat yang ingin membuat kartu KIS.

Di Kecamatan Pedes, banyak desa yang telah mendapatkan perbaikan infrastruktur, terutama pada jalan. Walaupun sebagian besar jalan di desa-desa tersebut sudah diperbaiki,

masih ada beberapa yang belum. Contohnya, di Desa Jatimulya, beberapa jalan masih dalam kondisi rusak. Sementara itu, di Desa Karangjaya, beberapa gang juga belum diperbaiki, dan jalan-jalan yang rusak di desa tersebut baru bisa diperbaiki tahun ini setelah cukup lama terbengkalai.

Di Desa Kertamulya, struktur organisasi masih belum mengalami perubahan, termasuk pada posisi ketua, wakil ketua, sekretaris, dan bagian-bagian lainnya. Selain itu, ada beberapa masalah terkait pembagian bantuan, baik dari desa maupun pemerintah. Sebagian masyarakat mengeluhkan keterlambatan penyaluran bantuan oleh pegawai desa. Hal ini disebabkan oleh beberapa pegawai yang lebih mengutamakan keluarga mereka dalam proses pembagian bantuan. Terutama ketika pandemi Covid-19 melanda Indonesia, pemerintah mengirimkan bantuan dana yang dikenal sebagai BLT (Bantuan Langsung Tunai). Namun, tidak semua masyarakat di desa menerima bantuan ini secara merata. Beberapa warga yang seharusnya tidak menerima, seperti yang mampu secara finansial, malah mendapatkan bantuan tersebut, sementara warga yang kurang mampu malah mendapatkannya terlambat dari pegawai desa.

Dengan adanya keluhan-keluhan tersebut, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan instansi pemerintah daerah mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik di sektor publik maupun swasta. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di sektor pemerintahan.

Penelitian serupa oleh Fitriani dan Arifin (2019) di pemerintahan daerah juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pemerintah daerah.

Selain itu, penelitian oleh Widodo (2020) menegaskan bahwa ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik sering kali disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang efektif dan rendahnya motivasi kerja karyawan, yang berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Namun, meskipun ada penelitian sebelumnya yang menyoroti pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, belum banyak yang mengkaji hubungan antara kedua faktor ini dalam konteks pemerintah daerah, khususnya di tingkat kabupaten atau kecamatan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pemerintah daerah. Selain itu, penelitian ini akan mengidentifikasi solusi potensial untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memperbaiki kinerja karyawan.

Dengan adanya keluhan-keluhan masyarakat dan didukung oleh temuan-temuan penelitian terdahulu, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan instansi pemerintah daerah mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas tenaga kerja pegawai pemerintah daerah kecamatan pedes”.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Sari (2019), kepemimpinan adalah sekumpulan dan serangkaian kemampuan, serta sifat-sifat kepribadian pemimpin, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan

sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya dengan jalan mempengaruhi. berdasarkan beberapa definisi dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses kompleks di mana seorang pemimpin mempengaruhi, memberi contoh, dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan dan mencapai visi, misi, tugas, serta objektif organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Tanjung (2015), motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau 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 kearah yang optimal.

Efektivitas Kerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2019), Efektivitas Kinerja adalah hasil evaluasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Efektivitas kinerja berarti seberapa baik karyawan memenuhi standar dan tujuan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif . variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan (X1) , Motivasi Kerja (X2) , dan Efektifitas Kerja (Y). populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu aparatur desa yang berlokasi di kecamatan pedes dengan sampel sebanyak 135 sampel. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier bergand dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,806227022
Most Extreme Differences	Absolute	0,063
	Positive	0,063
	Negative	-0,039
Test Statistic		0,063
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200

Sumber : Data Diolah. 2025.

Bedasarkan tabel 1. diketahui bahwa hasil dari uji *Kolmogrov-smirnov* dalam penelitian ini adalah 0,200 yang mana lebih besar dari 0,05. Maka, mampu disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,515	1,942
0,515	1,942

Sumber : Data Diolah. 2025.

Bedasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai VIF dalam penelitian ini $1,942 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,515 > 0,10$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi ini, sehingga variabel independen dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa adanya hubungan yang kuat di antara variabel lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
(Constant)	-0,813	0,418
Kepemimpinan (X1)	0,200	0,842
Motivasi (X2)	1,447	0,150

Sumber : Data Diolah. 2025.

Bedasarkan tabel 3 diketahui bahwa signifikansi pada variabel Kepemimpinan adalah $0,842 > 0,05$ dan pada variabel Motivasi (X2) $0,150 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,892	1,614		6,127	0,001
Kepemimpinan (X1)	0,377	0,069	0,461	5,743	0,001
Motivasi (X2)	0,302	0,069	0,351	4,364	0,001

Sumber : Data Diolah. 2025.

Bedasarkan tabel 4 maka mampu diperoleh persamaan linier berganda dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y = 9,982 + 0,377 X1 + 0,302 X2$$

Bedasarkan rumus tersebut, mampu disimpulkan bahwa nilai konstanta dalam penelitian ini adalah 9,982, hal ini mengartikan apabila nilai dari Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) tetap, maka nilai dari Efektivitas Tenaga Kerja (Y) adalah 9,982. Nilai konstan dari variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,377, hal ini mengindikasikan apabila Kepemimpinan meningkat, maka Efektivitas Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 0,377. Nilai konstan dari variabel Motivasi (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,302, hal ini mengindikasikan apabila Motivasi meningkat, maka Efektivitas Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 0,302.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R
-------	---	----------	------------

			Square
1	0,749 ^a	0,561	0,555

Sumber : Data Diolah. 2025.

Bedasarkan tabel 5. maka mampu diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,555 yang setara dengan 55%, hasil ini membuktikan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) mampu menjelaskan variabel Efektivitas Tenaga Kerja (Y) sebesar 55%, yang mana sisanya 41% mampu dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	559,210	2	279,605	84,421	0,001 ^b
Residual	437,190	132	3,312		
Total	996,400	134			

Sumber : Data Diolah. 2025.

Bedasarkan tabel 6 maka mampu diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,001 yang mana lebih rendah dari 0,05. Maka, mampu disimpulkan bahwa tiap variabel dalam penelitian ini layak diujikan dan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Tenaga Kerja (Y) secara simultan sehingga H3 Diterima.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,892	1,614		6,127	0,001
Kepemimpinan (X1)	0,377	0,069	0,461	5,743	0,001
Motivasi (X2)	0,302	0,069	0,351	4,364	0,001

Sumber : Data Diolah. 2025.

Bedasarkan tabel 7. maka mampu diperoleh nilai signifikansi tiap variabel sebesar 0,001 yang mana lebih rendah dari 0,05. Maka, mampu disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Efektivitas Tenaga Kerja (Y) sehingga H1 diterima. Selanjutnya, Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Tenaga Kerja (Y) sehingga H2 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Tenaga Kerja

Bedasarkan hasil Uji T, diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga mampu disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Tenaga Kerja di Pegawai Aparatur Desa di Kecamatan Pedes, dimana H1 diterima dan H0 ditolak. Peran kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas tenaga kerja karena seorang pemimpin yang baik mampu memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi bawahannya. Ketika kepala desa atau atasan menunjukkan sikap yang adil, komunikatif, dan mampu mengambil keputusan dengan bijak, maka pegawai akan merasa dihargai, termotivasi, dan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dari hasil tanggapan responden, sebagian besar menunjukkan sikap netral dan setuju

bahwa peran kepemimpinan kepala desa di Kecamatan Pedes berpengaruh terhadap efektivitas kerja aparatur desa. Artinya, meskipun belum sepenuhnya kuat, banyak pegawai yang mulai merasakan dampak positif dari kepemimpinan tersebut. Selain itu, efektivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor pendukung lainnya, seperti infrastruktur kantor desa yang memadai, pelayanan yang semakin tertata, dan adanya pelatihan atau pembinaan yang diberikan kepada aparatur desa. Semua hal ini saling mendukung, di mana kepemimpinan yang baik, ditambah fasilitas dan peningkatan kapasitas kerja, dapat membantu pegawai bekerja lebih maksimal dalam melayani masyarakat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Jimmy & Iskanda (2023) menyatakan Kepemimpinan memegang peranan penting dalam memengaruhi perilaku dan semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Peso Kabupaten Peso. Camat juga memberikan motivasi melalui arahan, pemberian insentif, pendekatan personal, serta penyediaan fasilitas kerja yang baik. Hal-hal tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja atau efektivitas tenaga kerja.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Tombinawa, (2023) Gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Ollot, dimana pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang baik mampu membantu pegawai memahami tugas, bertanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Tenaga Kerja

Bedasarkan hasil Uji T, diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga mampu disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Tenaga Kerja di Pegawai Aparatur Desa di Kecamatan Pedes, dimana H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas tenaga kerja karena dorongan dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang termotivasi akan lebih antusias, fokus, dan berusaha mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan target dan tanggung jawabnya. Dalam konteks aparatur desa, motivasi dapat berasal dari penghargaan, dukungan pimpinan, suasana kerja yang nyaman, atau kepuasan terhadap tugas yang dijalankan. Ketika motivasi tinggi, maka pegawai cenderung bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif, sehingga kinerja organisasi pun ikut meningkat.

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai aparatur desa merasa memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab dan menjalankan tugas mereka dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi internal mereka cukup tinggi, yang mendorong mereka untuk bekerja secara optimal. Selain itu, adanya tantangan dalam pekerjaan justru menjadi pemicu semangat bagi sebagian besar pegawai, karena tantangan dianggap sebagai peluang untuk berkembang dan menunjukkan kemampuan diri. Ketika pegawai merasa dihargai, diberi kepercayaan, dan dihadapkan pada tantangan yang sesuai dengan kapasitas mereka, maka motivasi kerja akan meningkat secara alami. Motivasi yang tinggi inilah yang kemudian berkontribusi besar terhadap efektivitas kerja, karena pegawai terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih fokus, tepat waktu, dan penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Syifananda et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap efektivitas tenaga kerja karena motivasi merupakan daya dorong dari dalam diri seseorang yang mendorong semangat kerja, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap tugas yang diberikan. Dalam penelitian yang dilaksanakan

oleh Toralawe et al., (2023) menyatakan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dicapai, yang ditandai dengan semangat dalam menjalankan tugas, ketepatan waktu, dan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana. Motivasi juga mendorong pegawai untuk tetap produktif meskipun dalam kondisi sumber daya terbatas, karena mereka merasa termotivasi untuk berkontribusi dan mencapai target organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Efektivitas Tenaga Kerja

Bedasarkan hasil Uji F, diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga mampu disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Tenaga Kerja secara simultan pada Pegawai Aparatur Desa di Kecamatan Pedes, dimana H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan, teladan, serta membangun komunikasi yang positif dengan pegawai, sementara motivasi mendorong semangat, tanggung jawab, dan komitmen dalam menjalankan tugas. Ketika pemimpin mampu memotivasi bawahannya dengan pendekatan yang tepat, maka pegawai akan bekerja lebih fokus, disiplin, dan efisien. Kombinasi antara arahan yang jelas dari pemimpin dan dorongan internal dari pegawai inilah yang menjadikan efektivitas kerja aparatur desa meningkat secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi et al., (2024) dimana Motivasi kerja mendorong semangat dan partisipasi pegawai, sementara gaya kepemimpinan memberikan arahan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang meningkatkan fokus, tanggung jawab, dan efektivitas kerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Damkar Denmabesad.

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Tenaga Kerja pada Pegawai Desa di Kecamatan Pedes dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Tenaga Kerja pada Pegawai Desa di Kecamatan Pedes dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Tenaga Kerja pada Pegawai Desa di Kecamatan Pedes dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan Efektivitas Tenaga Kerja sebesar 55%

DAFTAR REFERENSI

- Anwar, R. A. G., Sahabuddin, R., Idris, A. A., Burhanuddin, & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor daerah Kabupaten P M olewali Mandar. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(2), 367. E-ISSN: 2716-2583.
- Cakra. (2020). Pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas pelayanan publik kantor desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA*, 8(2)
- Fenny, & Setyawan, A. (2024). Peran kepuasan kerja dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batam. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(1), 372. Universitas Internasional Batam, Batam. P-ISSN: 2541-5255, E-ISSN: 2621-5306.

- Fianta, S. P., Adiwati, M. R., & Iryanti, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas selama pandemi Covid-19 pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(2), 543- 552.
- Gulo, J. A., & Frinaldi, A. (2025). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai serta dampaknya terhadap efektivitas kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa*, 6(1), 1-8.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 1- 8.
- Hamidi. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 1-8.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia). *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 16. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam As-syafi'iyah
- Lavrova, N. A., & Yanti, N. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada PT. Bank Bukopin Padang (*Factors that influence employee effectiveness of employees in PT. Bank Bukopin Padang*). *JM*, 2(4), 411-420
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi penelitian pendekatan kuantitatif*. Jakad Media Publishing.
- Muslichah, E., Widianah, D. E. (2020). *Pengantar Manajemen*. PENERBIT CV. PENA PERSADA
- Rahman, A., Rajindra, & Mayangsari, N. S. (2020). Analisis efektivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (Analysis of Employee Effectiveness on the Living Environment Central Sulawesi Province). *Jurnal Sinar Manajemen*, 7(1). Universitas Muhammadiyah Palu.
- Reynaldy Prasetyo¹, Fathorrahman², Theresia Pradiani³. (2025) . Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors TBK Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*. Vol 19
- Wekke, I. S. (2019). Metode penelitian sosial. *Yogyakarta: Gawe Buku*, 87.