

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA KLAMBIR LIMA KAMPUNG

Fidia Umayrah¹, Joli Afriany², Ruhilah Lubis³

Fakultas Ekonomi UNUSU

Email: Fidiaumayrah@gmail.com

Kata Kunci :

Gaya Kepemimpinan,
Motivasi Kerja dan Kinerja
Perangkat Desa

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Desa Klambir Lima Kampung, Kecamatan Hampan Perak, Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan observasi awal ditemukan indiscipliner dari Perangkat Desa sehingga dilakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Memberikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Klambir Lima Kampung dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa pada pemerintahan Desa Klambir Lima Kampung. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 12 responden Perangkat Desa yang bekerja di lingkungan kantor Desa Klambir Lima Kampung dengan menggunakan metode total sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dengan wawancara dan dokumentasi yang bersumber dari data-data tertulis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda yang dibantu oleh program SPSS Versi 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Desa Klambir Lima Kampung adalah bersifat Delegatif berdasarkan uji analisis deskriptif

Keywords:

Leadership Style, Work
Motivation and Village
Official Performance

ABSTRACT

This research was conducted in Klambir Lima Kampung Village, Hampan Perak District, Deli Serdang Regency. Based on initial observations, it was found that indiscipline from Village Officials was carried out, research was conducted entitled The Influence of Village Head Leadership Style in Providing Work Motivation on the Performance of Klambir Lima Kampung Village Officials with the aim of finding out the influence of leadership style and work motivation on the performance of village officials in the Klambir Lima Kampung Village government. The number of respondents in this research was 12 Village Apparatus respondents who worked in the Klambir Lima Kampung Village office environment using the total sampling method. The data collection method used is a questionnaire method with interviews and documentation sourced from written data. The data analysis method used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression assisted by the SPSS Version 29 program. The results of this research indicate that the leadership style of the Village Head of Klambir Lima Kampung is Delegative based on descriptive analysis tests.

DOI: doi.org/10.30596/maneggio.v8i1.24065



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi : Umayrah, F., Afriany, J., Lubis, R..(2025) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Memberikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Klambir Lima Kampung. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 236-250.

PENDAHULUAN

Penyelenggara Pemerintah Desa merupakan subsistem dari sistem penyelenggaraan pemerintah, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya. Sesuai dengan undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang Desa yang mengharapkan pemerintah desa dapat mengatur urusan desanya dengan lebih baik dan mandiri serta membina, dan memimpin desa agar dapat menyejahterakan masyarakat (Tilarso, 2022). (Sugiman, 2018) Kepala Desa adalah pemerintah desa yang dibantu oleh perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa, yang menyelenggarakan, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa dan pemberdayaan masyarakat desa (Undang-undang nomor 6 tahun 2014) . Sebagai seorang pemimpin Kepala Desa bertanggung jawab atas kelancaran seluruh program pemerintahannya, guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawainya dengan memperhatikan dan menjaga hubungan antara Kepala Desa dan seluruh perangkat desa.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dan mempengaruhi kinerja karyawan, disamping itu ada beberapa faktor lain yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu diantaranya ialah motivasi kerja karyawan (Wibowo, 2014). Melalui gaya kepemimpinan, diharapkan motivasi kerja karyawan dapat meningkat sehingga membuat karyawan mampu mendedikasikan dirinya untuk bekerja dengan optimal. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, gaya kepemimpinan Kepala Desa Klambir Lima Kampung memang selalu melibatkan seluruh perangkat desa dalam diskusi Bersama namun kurangnya transparansi, ketegasan dan motivasi dari seorang Kepala Desa sehingga membuat terhambatnya kinerja dalam penyelesaian tugas desa. Hal ini juga memerlukan perhatian khusus dari seorang Kepala Desa agar dapat transparan dalam menyampaikan informasi terkait program kerja desa kepada perangkat desa serta mampu melibatkan seluruh perangkat desa dalam kegiatannya sehingga mampu memotivasi perangkat desa untuk antusias dalam mengimplementasikan masing-masing tupoksi kasi dan kaur secara efektif dan efisien. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini maka permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian adalah Apakah gaya kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa Klambir Lima Kampung, Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa Klambir Lima Kampung dan Apakah gaya kepemimpinan Kepala Desa dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Perangkat Desa Klambir Lima Kampung.

KAJIAN PUSTAKA

Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah

Laporan keuangan yang dihasilkan dari penerapan Standar Akuntan Publik Berbasis AkruaI dimaksudkan untuk memberi manfaat lebih baik bagi para pemangku kepentingan, baik para pengguna maupun pemeriksa laporan keuangan pemerintah, dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan. Hal ini sejalan dengan salah satu prinsip akuntansi yaitu bahwa biaya yang dikeluarkan sebanding dengan manfaat yang diperoleh (Abdullah & Nainggolan, 2019) Menurut (Irfan, 2021) analisis laporan keuangan berarti menguraikan pos-pos laporan keuangan menjadi unit informasi yang lebih kecil dan melihat hubungannya yang bersifat signifikan atau yang mempunyai makna antara satu dengan yang lain baik antara data kuantitatif maupun data non kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui kondisi keuangan lebih dalam yang sangat penting dalam proses menghasilkan keputusan yang tepat. Menurut (Marra et al., 2019) kualitas diartikan sebagai kesesuaian dengan standar, diukur berbasis kadar kesesuaian,serta dicapai melalui pemeriksaan. Laporan keuangan dapat dikatakan sebagai informasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk pengambilan keputusan. Laporan keuangan yang berkualitas apabila informasi yang disajikan dalam laporan keuangan tersebut disusun dengan baik, benar sesuai dengan prinsip akuntansi juga dapat dipahami oleh pemakai informasi (Sujarweni, 2017).

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut (Robbins & Judge, 2021) Istilah teknologi mengacu pada bagaimana suatu organisasi mentransfer masukan menjadi keluaran. Semua organisasi mempunyai sekurang-kurangnya satu teknologi untuk mengubah sumber daya keuangan, manusia, fisik menjadi produk atau jasa. Pemanfaatan teknologi informasi secara umum digunakan untuk mengolah data, memproses, menyimpan, mendapatkan, menampilkan, dan mengirimkan dalam berbagai bentuk dan cara guna menghasilkan informasi yang dapat bermanfaat bagi pemakainya. Menurut (Jogiyanto, 2021) menyatakan bahwa teknologi informasi dapat dikatakan suatu rangkaian perangkat keras dan lunak yang dirancang untuk mentransformasi data menjadi informasi yang berguna. Menurut (Karim et al., 2020) menyatakan bahwa teknologi informasi dapat di definisikan sebagai suatu perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lainnya, seperti perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), database, teknologi jaringan dan peralatan telekomunikasi lainnya. mencakup semua bentuk teknologi yang digunakan dalam menangkap, manipulasi, mengkomunikasikan, menyajikan, dan menggunakan data yang akan diubah menjadi informasi

Sistem Pengendalian Intern

Menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008, sistem pengendalian intern adalah suatu proses integral dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan jaminan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan (Karo-karo et al., 2023) Pengendalian suatu organisasi dari suatu satuan usaha terdiri dari kebijakan dan prosedur yang diciptakan untuk memberikan jaminan yang memadai agar tujuan dapat dicapai. Kebijakan adalah pedoman yang dibuat oleh manajemen untuk mencapai tujuan. Suatu kebijakan adalah pedoman umum pengambilan keputusan sedangkan prosedur adalah langkah-langkah yang harus

dilakukan dan diamati dalam pelaksanaan suatu kebijakan. Pelaksanaan kebijakan dan prosedur tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. (Adiko et al., 2019). Menurut (Diana & Haryati, 2021) pengendalian internal merupakan pengaruh dari dewan direksi, entitas manajemen serta anggota lainnya terhadap aktivitas yang terjadi sebagai penjamin untuk memperoleh sasaran organisasi pada bidang operasi, pelaporan dan ketaatan

Komitmen Organisasi

Menurut (Alminanda & Marfuah, 2018) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut (Siagian, 2016) Pendapat lain mengatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut (Fu'adah et al., 2023) Komitmen organisasi merupakan sikap individu yang memperlihatkan adanya keterikatan individu terhadap organisasi, kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Kuantitatif yang mana penelitian dilakukan berdasarkan atas kejadian atau fenomena yang terjadi di Kantor Kepala Desa Klambir Lima Kampung. Menurut (Bungin & Sos, 2021) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukannya uji hipotesis, terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi klasik. Pengujian ini memiliki tujuan agar terpenuhinya sifat estimasi regresi yang bersifat BLUES (Best Linear Unbiased Estimation). Berikut beberapa uji asumsi klasik diantaranya; uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

(Arifin, 2017) regresi berganda terdapat satu variabel tergantung dan dua atau lebih variabel bebas. Analisis diperlukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan data berskala interval atau rasio. Alasan menggunakan teknik regresi linier berganda adalah dengan teknik ini dapat mengetahui hubungan yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana pada penelitian ini variabel independen berjumlah dua dan variabel dependen berjumlah satu. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian menggunakan rumusan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Keterangan: Y = variabel kinerja Perangkat Desa a = nilai konstanta X1 = variabel gaya kepemimpinan X2 = variabel motivasi kerja b1 = koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan b2 = koefisien regresi variabel motivasi kerja e = standar error

Uji Analisis Deskriptif

Metode yang dipergunakan untuk menganalisis data ialah analisis statistik. Analisis statistik deskriptif dipergunakan dalam menggambarkan mengenai data demografi responden yang diketahui dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, variance, maksimum, dan minimum untuk memperjelas deskripsi responden (Ghozali, 2016). Analisis deskriptif ialah penelitian yang dilaksanakan supaya mengetahui nilai variabel independen, dependen, dan intervening. Pada analisis ini dilakukan pembahasan terkait deskripsi data responden.

Uji Hipotesis

Membuat ketentuan kriteria uji hipotesis berikut ini: • Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. • Jika $-t\text{-tabel} < t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Construct Reliability and Validity

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh perangkat Desa Klambir Lima Kampung sebagai populasi. Responden yang dipilih memiliki beberapa karakteristik untuk melengkapi penelitian ini seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja digunakan untuk informasi lebih mengenai perangkat desa pada pemerintahan Desa Klambir Lima Kampung. Sampel yang digunakan oleh peneliti sebanyak 12 responden. Berikut ini adalah pemaparan hasil analisis deskriptif penelitian :

1. Analisis Deskriptif Responden

Responden pada penelitian ini adalah perangkat pemerintah desa yang bekerja di Desa Klambir Lima Kampung. Jumlah responden sebanyak 12 orang dengan karakteristik jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun Karakteristik klasifikasi demografi responden dijabarkan pada tabel 1 beri

Tabel 1. Karakteristik Responde

No	Variable	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	-Laki-laki	9	75%
	-Perempuan	3	25%
2	Usia		
	-19-25 tahun	4	33%
	-26-32 tahun	2	17%
	-33-39 tahun	0	0%
	->40 tahun	6	50%
3	Pendidikan Terakhir		
	-SMA	12	100%
	-Sarjana	0	0%
4	Masa Kerja		
	-<1 tahun	1	8%
	-1-3 tahun	5	42%

-4-5 tahun	1	8%
->5 tahun	5	42%

Berdasarkan table di atas, dari 12 orang responden yang dijadikan sampel bisa ditarik kesimpulan bahwa :

- Mayoritas perangkat desa berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 9 perangkat desa (75%).
- Mayoritas perangkat desa berusia >40 tahun dengan jumlah 6 aparatur desa (50%).
- Mayoritas perangkat desa memiliki pendidikan akhir SMA dengan jumlah 12 perangkat desa (100%).
- Sebanyak 5 perangkat desa (42%) telah bekerja 1-3 tahun dan sebanyak 5 perangkat desa (52%) telah bekerja >5 tahun.

NO	PERNYATAAN	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Total
		1	2	3	4	5	
1	Wewenang pekerjaan dalam pemerintahan desa selalu terpusat kepada Kepala Desa	25,0 %	75 %	0%	0%	0%	100%
2	Pemimpin saya selalu memberikan keputusan sendiri untuk keberhasilan pemerintahannya	50%	50%	0%	0%	0%	100%
3	Pimpinan saya selalu membuat kebijaksanaan sendiri dalam bekerja	58,3%	41,7%	0%	0%	0%	100%
4	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahannya	33,3%	58,3%	8,3%	0%	0%	100%
5	Pimpinan saya selalu melakukan pengawasan secara langsung kepada bawahannya	50%	50%	0%	0%	0%	100%

6	Pimpinan saya menerapkan komunikasi satu arah saat melakukan pekerjaan	25%	75%	0%	0%	0%	100%
7	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya	50%	50%	0%	0%	0%	100%
8	Pimpinan selalu memberikan reward apabila saya melakukan pekerjaan dengan baik	41,7%	58,3%	0%	0%	0%	100%

Tabel 2. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Indikator pertama dari gaya kepemimpinan yaitu wewenang pekerjaan dalam pemerintahan desa selalu terpusat kepada kepala desa mendapat respon terbanyak pada skor 2 dengan jumlah responden 9 atau 75%. Artinya gaya kepemimpinan kepala desa tidak terpusat pada kepentingan sendiri melainkan seluruh wewenang mengikuti peraturan sebagaimana yang dimaksud dengan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 tentang peraturan pelaksanaan UU Nomor 6 tahun 2014 tentang desa sebagai pengganti peraturan pemerintahan Nomor 43 tahun 2014.
- 2) Indikator kedua dari gaya kepemimpinan yaitu pemimpin selalu memberikan keputusan sendiri untuk keberhasilan pemerintahannya mendapat respon setara pada skor 1 dan 2 dengan jumlah responden atau 6 : 6 setara 50%. Artinya Keputusan dilakukan secara bermusyawarah antara kepala desa dan perangkat desa.
- 3) Indikator ketiga dari gaya kepemimpinan yaitu pimpinan selalu membuat kebijaksanaan sendiri dalam bekerja mendapat respon terbanyak pada skor 1 dengan jumlah responden 7 atau 58,3%. Artinya gaya kepemimpinan kepala desa tidak egois dalam melakukan kebijakan dalam melakukan kegiatan di kantor desa.
- 4) Indikator keempat dari gaya kepemimpinan yaitu Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahannya mendapat respon terbanyak pada skor 2 dengan jumlah responden 7 atau 58,3%. Artinya kepala desa indisipliner atau tidak disiplin dalam memberikan pengawasan kepada setiap kegiatan administratif di kantor desa tersebut.
- 5) Indikator kelima dari gaya kepemimpinan yaitu pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung kepada bawahannya mendapat respon setara pada skor 1 dan 2 dengan jumlah responden atau 6 : 6 setara 50%. Artinya kepala desa memberikan peluang besar kepada perangkat desa untuk berinovasi dalam menyelesaikan tugas individualnya.
- 6) Indikator keenam dari gaya kepemimpinan yaitu pimpinan saya menerapkan komunikasi satu arah saat melakukan pekerjaan mendapat respon terbanyak pada skor 2 dengan jumlah responden 9 atau 75%. Artinya kepala desa tidak melakukan komunikasi satu arah dan melakukan musyawarah terhadap pekerjaan yang

dilakukan.

- 7) Indikator ketujuh dari gaya kepemimpinan yaitu pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya mendapat respon setara pada skor 1 dan 2 dengan jumlah responden atau 6:6 setara 50%. Artinya perangkat desa menganggap kepala desa masih belum bisa kebersamaian kegiatan yang dilakukan, sehingga ketika dimintai *pertanggungjawaban* maka kepala desa menyerahkan kepada perangkat desa.
- 8) Indikator kedelapan dari gaya kepemimpinan yaitu pimpinan selalu memberikan reward apabila saya melakukan pekerjaan dengan baik mendapat respon terbanyak pada skor 2 dengan jumlah responden 7 atau 58,3%. Artinya perangkat desa menganggap kepala desa belum bisa memberikan reward kepada perangkat desa setelah melaksanakan kegiatan dengan baik dan benar.\

Pembahasan

Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Pengujian validitas pada penelitian ini dilaksanakan secara statistik yakni melalui penggunaan uji *pearson product moment coefficient of correlation* melalui SPSS. Berdasarkan *output* SPSS semua butir pernyataan dinyatakan valid dikarenakan mempunyai tingkat $\text{sig} < 5\%$. Sementara apabila dilaksanakan dengan manual maka nilai korelasi yang didapatkan setiap pertanyaan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya memperlihatkan bahwa seluruh pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu 0,576. Sehingga seluruh pernyataan tersebut bisa dinyatakan signifikan dan mempunyai validitas konstruk atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas variabel-variabel pada penelitian ini, yakni Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Nomor Butir Pernyataan	r Hitung	Sig(-Tailed)	R Table	Keterangan
X1.1	0,749	0,005	0,576	Valid
X1.2	0,836	0,000	0,576	Valid
X1.3	0,716	0,009	0,576	Valid
X1.4	0,642	0,024	0,576	Valid
X1.5	0,605	0,037	0,576	Valid
X1.6	0,816	0,001	0,576	Valid
X1.7	0,836	0,000	0,576	Valid
X1.8	0,687	0,014	0,576	Valid

Tabel di atas memperlihatkan variabel gaya kepemimpinan memiliki kriteria valid pada

seluruh butir pernyataan dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ perihal tersebut memperlihatkan bahwa setiap pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan bisa diandalkan dan layak dijadikan variabel penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Nomor Butir Pernyataan	Hitung	Tailed)	R Table	an
X2.1	0,668	0,018	0,576	Valid
X2.2	0,598	0,040	0,576	Valid
X2.3	0,694	0,012	0,576	Valid
X2.4	0,694	0,012	0,576	Valid
X2.5	0,803	0,002	0,576	Valid
X2.6	0,655	0,021	0,576	Valid
X2.7	0,736	0,006	0,576	Valid
X2.8	0,772	0,003	0,576	Valid

Tabel di atas memperlihatkan variabel motivasi kerja memiliki kriteria valid pada seluruh butir pernyataan dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ perihal tersebut memperlihatkan bahwa setiap pernyataan pada variabel motivasi kerja bisa diandalkan dan layak dijadikan variabel penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Nomor Butir Pernyataan	r Hitung	Sig(-Tailed)	R Table	Keterangan
Y1	0,863	0,000	0,576	Valid
Y2	0,630	0,028	0,576	Valid
Y3	0,840	0,000	0,576	Valid
Y4	0,840	0,000	0,576	Valid
Y5	0,844	0,000	0,576	Valid
Y6	0,619	0,032	0,576	Valid
Y7	0,717	0,009	0,576	Valid
Y8	0,624	0,030	0,576	Valid

Tabel di atas memperlihatkan variabel kinerja memiliki kriteria valid pada seluruh butir pernyataan dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ perihal tersebut memperlihatkan bahwa setiap pernyataan pada variabel kinerja bisa diandalkan dan layak dijadikan variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas ialah kelanjutan dari uji validitas yang masuk pengujian reliabilitas ialah item-item pernyataan yang berstatus valid. Pada penelitian ini ke 8 butir pernyataan dinyatakan valid sehingga semua butir pernyataan masuk pengujian validitas. Tujuan penggunaan uji reliabilitas ialah supaya mengetahui keandalan dan konsistensi suatu indikator yang menjadi alat pengukuran bisa dipercaya serta dipertanggung jawabkan kebenarannya pada 12 responden. Analisis ini dipergunakan dalam mengartikan korelasi antara skala yang dibuat menggunakan skala variabel yang ada. Malhotra (2014) mengemukakan, koefisien atau nilai *cronbach alpha* yang bisa diterima $> 0,60$. Untuk lebih jelas besarnya nilai *alpha* pada setiap variabel diketahui pada tabel 4.11. berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	N of Item	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,874	0,60	8	Sangat Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,852	0,60	8	Sangat Reliabel
Kinerja (Y)	0,861	0,60	8	Sangat Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel mendapatkan nilai: Gaya Kepemimpinan (X1) berjumlah 0,874, Motivasi Kerja (X2) berjumlah 0,852 Kinerja (Y) berjumlah 0,861 yang berarti nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Maka kesimpulannya ialah seluruh item pernyataan dari setiap variabel pada kuesioner dinyatakan bisa dipercaya serta dipertanggung jawabkan kebenarannya karena handal dan stabil sehingga instrumen penelitian bisa dipergunakan pada pengujian lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik dijadikan syarat pada penggunaan model regresi supaya yang didapatkan ialah estimasi yang tepat. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas untuk mengetahui apakah data sampel memenuhi persyaratan distribusi normal atau tidak yang dilaksanakan dengan melihat *normal probability plot*. Apabila data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal.

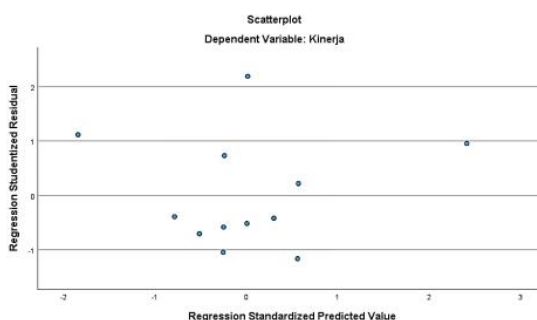
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel dependen dan variabel independen terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini mempergunakan distribusi pada grafik P-P plot. Berikut ini hasil uji normalitas mempergunakan grafik P-P Plot mempergunakan bantuan aplikasi SPSS versi 29.

Dari gambar 1 grafik uji normalitas melalui penggunaan *normal probability* plot tersebut, bisa diketahui bahwa nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik terletak di sekitar garis diagonal. Maka kesimpulannya ialah data terdistribusi normal. Berdasarkan tabel 7 tersebut diketahui bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk setiap variabel yang diperlihatkan melalui nilai *tolerance* gaya kepemimpinan sebesar 0,987 dan motivasi kerja adalah 0,987 lalu nilai dari VIF untuk gaya kepemimpinan sebesar 1,014 dan motivasi kerja sebesar 1,014 atau dapat dikatakan nilai *tolerance* dan VIF variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai yang sama. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari problem multikolinieritas jika mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dengan demikian, maka kesimpulannya ialah tidak terjadi masalah multikolinieritas dari masing-masing variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini mempunyai tujuan supaya menguji dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengatasinya ialah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas yakni jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 grafik *scatter plot* memperlihatkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Perihal tersebut memperlihatkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak dipergunakan dalam memperkirakan variabel kinerja berdasarkan variabel yang mempengaruhi yakni gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bermaksud agar menemukan pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y). Analisis regresi linear berganda dilaksanakan melalui penggunaan aplikasi SPSS, yang perolehannya bisa diketahui pada tabel berikut:

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	13.218	4.480		2.950	.016
Gaya Kepemimpinan (X1)	-.741	.242	-.636	-3.063	.014
Motivasi Kerja (X2)	.729	.280	.540	2.599	.029

Berdasarkan perolehan perhitungan regresi linear berganda pada tabel 8 tersebut terlihat bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bisa dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ maka, } Y = 13,218a + (-0,741)X_1 + 0,729X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 13,218 merupakan nilai konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
2. Nilai B1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar -0,741 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif atau arah yang berlawanan terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap penurunan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja sebesar -0,741 atau 74,1% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,729 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,729 atau 72,9% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Pertinjauan Hubungan Antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Kategori	Probabilitas	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja (Y)	-0,574	Korelasi Sedang	0,05	Signifikan
Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)	0,466	Korelasi Sedang	0,05	Signifikan

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 ialah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.532	2.406

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. *Dependent Variable: Kinerja (Y)*

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai R sebesar 0,785. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai keeratan hubungan dengan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,785. Interpretasi persamaan pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa diperoleh model analisis jalur dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,617 (hasil dari nilai pengkuadratan R yaitu $0,785 \times 0,785$). Angka ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 61,7%, sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji Signifikan t Parsial

Uji t (parsial) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen (kinerja). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai $\text{sig} < 0,05$ dan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Hipotesis yang hendak diuji ialah $H_0: b_i = 0$, artinya suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan ketentuan thitung > ttabel maka H_0 ditolak. Maka dari itu uji ini dipergunakan dalam menguji hipotesis hipotesis H1 dan H2. Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan perolehan uji t dan besarnya t tabel pada signifikansi 5% dua sisi :

Tabel 11 Hasil Uji t (Parsial)

No	Hipotesis	Nilai	Keputusan
1	Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	t hitung = -3.063	Diterima
		t tabel = 1.833	
		Sig = 0.014	
2	Variabel Motivasi Kerja (X2)	t hitung = 2.599	Diterima
		t tabel = 1.833	
		Sig = 0.029	

Tabel tersebut memperlihatkan variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai sig 0,014 yang berarti $< 0,05$ dengan nilai thitung sebesar -3,063 yang berarti $> t_{tabel}$ 1,833 maka disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat Desa Klambir Lima Kampung kearah yang berlawanan atau negatif, selanjutnya variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,029 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 2,599 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,833 maka disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja perangkat Desa Klambir Lima Kampung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Fatiha (2022) bahwa gaya kepemimpinan tidak berdampak secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berdampak secara parsial terhadap kinerja tenaga kerja karyawan.

Hasil Uji Signifikansi F Simultan

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan pada variabel dependen. Perolehan analisis uji F bisa diketahui pada tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.897	2	41.949	7.246	.013 ^b
Residual	52.103	9	5.789		
Total	136.000	11			

Berdasarkan Tabel 13 di atas memperlihatkan nilai signifikansi 0,013 yang berarti $> 0,05$. Diketahui nilai F_{hitung} ialah sebesar 7.246 dan nilai F_{tabel} sebesar 4,26 Perihal tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat Desa Klambir Lima Kampung.

KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui analisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Klambir Lima Kampung. Penelitian ini dilakukan pada perangkat desa yang berlokasi di Desa Klambir Lima Kampung, Kecamatan Hamparan Perak, Kabupaten Deli Serdang. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini dibantu dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 12 orang sampel yang sesuai dengan karakteristik penelitian serta menggunakan metode penelitian analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Berikut beberapa kesimpulan yang didapatkan pada pengolahan data penelitian ini, antara lain : Gaya kepemimpinan Kepala Desa Klambir Lima Kampung bersifat Delegatif sesuai dengan hasil uji analisis deskriptif berdasarkan pernyataan indikator variabel yang diberikan kepada seluruh responden. Gaya Kepimpinan laissez faire (Delegatif) dapat disimpulkan bahwa para anggota organisasi boleh bertindak sesuai dengan hati nurani asalkan kepentingan bersama tetap

terjaga serta tujuan organisasi dapat tercapai dengan anggapan untuk terciptanya lingkungan kerja yang santai, namun dalam gaya kepemimpinan ini memiliki tantangan berupa dapat menyebabkan kurangnya struktur, kebingungan dan karyawan merasa tidak didukung dengan baik oleh pimpinanya. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Klambir Lima Kampung. Berdasarkan uji t diketahui nilai thitung, $-3,063 > ttabel 1,833$ pada taraf signifikan sebesar 0,014. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dengan arah yang berlawanan. Artinya semakin menurun atau semakin longgar kepatuhan Kepala Desa terhadap sebuah aturan yang tertulis dan berupaya untuk dapat tegas dalam mengambil kebijakan sendiri maka dapat meningkatkan suatu kinerja Perangkat Desa Klambir Lima Kampung. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Klambir Lima Kampung. Hal tersebut diketahui dengan nilai thitung $2,599 > ttabel 1,833$ pada taraf signifikan sebesar 0,029. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya semakin meningkat motivasi yang diberikan oleh Kepala Desa maka dapat meningkatkan kinerja Perangkat Desa Klambir Lima Kampung. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar $7,246 > Ftabel 4,26$ Artinya terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Klambir Lima Kampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Firah, A., & Abdu, S. F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. JNE Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(2)
- Hasan, J., & Handri, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 1–14.
- Hasnariyu, I. Z. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pdam Tirta Bumi Sentosa Kebumen). *Volatilitas*, 3(4).
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Sugiman, S. (2018). *Pemerintahan Desa*. Binamulia Hukum, 7(1), 82–95.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 718–734.
- Tilarso, D. (2022). Peran Badan Permusyawaratan Kampong (BPK) Dalam Pembentukan Peraturan Kampong Di Kampong Subulussalam Kecamatan Simpang Kiri Kota Subulussalam. *Digital Repository Universitas Medan Area Master Theses (MT) MT - Master Of Public Administration*, 1–100.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers, 70.