



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 2076-2090

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Kanoman Cibeber Kabupaten Cianjur

N. Marlina^{1✉}, Iis Kartini², Robi Aria Rahmansyah³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia (UNPI)

Email: nananmarlina9@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa. Penelitian ini dihadapkan dengan adanya kedisiplinan pada perangkat desa yang cenderung kurang, diketahui adanya pegawai/perangkat desa yang terlambat datang, keluar masuk pada jam kerja, pulang lebih awal dan banyak keluhan dari masyarakat terkait kinerja perangkat desa tersebut. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan teori Gaya Kepemimpinan menurut (Umam, 2018)^[278], teori Motivasi Kerja menurut Maslow dalam (Hasibuan, 2018)^[154], teori Kinerja Pegawai menurut Anwar Prabu (Mangkunegara, 2018)^[75]. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan sifat deskriptif dan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 orang responden, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-probability* sampling. Kemudian metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi, uji regresi linier berganda, uji determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Perangkat Desa di Desa Kanoman t hitung sebesar 40,132. Sedangkan t-hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 3,49. nilai F hitung (2,323) dari F tabel (2,323) dengan signifikansi 0,028 (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa. kontribusi variabel efektif Gaya Kepemimpinan sebesar 97,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Perangkat Desasebesar 97,4%.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Perangkat Desa.*

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence Leadership Style and Work Motivation have on the Performance of Village Officials. This research is faced with the existence of discipline in village officials who tend to be lacking, it is known that there are employees / village officials who are late in coming, leaving during working hours, leaving early and many complaints from the community regarding the performance of these village officials. In this study, researchers used the theory of Leadership Style according to (Umam, 2018)^[278], the theory of Work Motivation according to Maslow in (Hasibuan, 2018)^[154], the theory of Employee Performance according to (Anwar Prabu Mangkunegara, 2018)^[75]. This research uses quantitative methods, with descriptive and associative properties. The number of samples used was 30 respondents, the sampling technique used in this study was Non-probability sampling. Then the data collection method uses a questionnaire. The data analysis techniques used are correlation test, multiple linear regression test, determination test, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the Leadership Style variable partially has a positive and significant effect on the Village Apparatus Performance variable in Kanoman Village t-count of 40.132. While 3.49. the value of F count (2.323) from the F table (2.323) with a significance of 0.028 (<0.05), so it can be concluded that Leadership Style and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on the Performance of Village Apparatus. effective variable contribution of Leadership Style is 97.4%. This shows that the influence of the Leadership Style variable partially on the Performance of Village Officials is 97.4%.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation and Village Apparatus Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berharga dalam suatu organisasi agar tujuan yang diinginkan tercapai secara optimal. Suatu organisasi yang tercapai karena didukung oleh sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab untuk melaksanakannya serta memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting bagi organisasi untuk menjalankan dan memajukan apa yang akan dicapai atau ingin diwujudkan dengan berjalan bersama.

Pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh organisasi akan memberikan manfaat bagi organisasi, seperti visi dan misi organisasi tercapai dengan baik, pekerjaan selesai tepat sasaran, dan pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan para pesaingnya. Sebaliknya jika perusahaan/organisasi salah dalam mengelola dan mengarahkan pegawai, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja pegawai kurang optimal.

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh suatu organisasi, karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dan kemajuan suatu

organisasi. Untuk itu, dalam mencapai tujuan tersebut, seluruh sumber daya yang ada di organisasi harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utama. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di organisasi. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan instansi.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli dijelaskan sebagai berikut:

Menurut Nawawi dalam (Widodo, 2018)^[131] Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang sudah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non material. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2018)^[67] pengertian kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Afandi, 2018)^[83] Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang individu ataupun kelompok dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan padanya.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut (Kasmir, 2018)^[189] mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain:

- a. *Kemampuan dan Keahlian*, Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
- b. *Pengetahuan*, Maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
- c. *Rencana Kerja*, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. *Kepribadian*, Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- e. *Motivasi Kerja*, Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, maka dari itu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- f. *Kepemimpinan*, Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan menerima bawahannya untuk mengajarkan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. *Gaya Kepemimpinan*, Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter, dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- h. *Budaya Organisasi*, Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- i. *Kepuasan Kerja*, Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan sesuatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan

berhasil baik.

- j. *Lingkungan Kerja*, Merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat lokasi kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama karyawan.
- k. *Loyalitas*, Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaannya di tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- l. *Komitmen*, Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjelaskan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja, komitmen ini diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.
- m. *Disiplin Kerja*, Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakannya, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan indikator dalam pengukuran kinerja menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2018)^[75], adalah sebagai berikut:

- a. *Kualitas kerja*, Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. *Kuantitas kerja*, Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. *Tanggung jawab*, Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya dalam pengambilan keputusan, mempertanggungjawabkan hasil kerja sertasarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. *Kerjasama*, Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e. *Inisiatif*, Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau

menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Untuk meraih tujuan tersebut tentu harus didukung dengan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal agar unsur manusia dalam organisasi tersebut dapat bekerja secara optimal dan efektif sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi tersebut. Agar unsur manusia tersebut dapat bekerja secara optimal dan efektif di dalam organisasi tersebut, maka diperlukannya suatu dorongan agar unsur manusia tersebut timbul rasa dorongan untuk bekerja secara optimal dan efektif guna mencapai tujuan bersama.

Menurut Hasibuan dalam (Febrianti, 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Maruli, 2020)^[58] Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Didukung dengan (Ferdinatus, 2020)^[3] mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2018)^[111], motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

David McClelland mengemukakan dalam (Anwar Prabu, 2018)^[94] bahwa Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Motivasi Kerja dipengaruhi oleh beberapa factor, Menurut (Afandi, 2018)^[24] yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a) *Kebutuhan Hidup*, Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.
- b) *Kebutuhan Masa Depan*, Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
- c) *Kebutuhan Harga Diri*, Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- d) *Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja*, Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam (Hasibuan, 2018)^[154], yaitu:

- a. *Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)*, *Physiological Needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- b. *Kebutuhan Rasa Aman (Safety and Security Needs)*, *Safety and Security Needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. *Kebutuhan social atau rasa memiliki (Affiliation or Acceptance Needs)*, *Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- d. *Kebutuhan Harga diri (Esteem or Status Needs)*, *Esteem or Status Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- e. *Kebutuhan Aktualisasi diri (Self Actualization)*, *Self Actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Di dalam menaungi dan memimpin perusahaan banyak cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan untuk memerintahkan para karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seseorang untuk memerintah akan menjadi sebuah indikator keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Adapun definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli.

Menurut (Edison, 2018)^[93] menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Sedangkan (Hasibuan, 2018)^[167] menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

(Umam, 2018)^[273] menyimpulkan gaya kepemimpinan adalah suatu proses dalam mengerahkan segenap kecakapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, menggerakkan serta mengarahkan orang lain dengan cara memanfaatkan daya, dana, sarana dan tenaga yang tersedia untuk mencapai tujuan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut (Thoha, 2018)^[15] menyebutkan empat gayakepemimpinan yang efektif meliputi: eksekutif, pengembangan, otokrat bijak, dan birokrat.

- a. *Executive* (Eksekutif), Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas dan hubungan kerja. Manajer bertindak sebagai motivator yang baik, mau menetapkan prestasi kerja standar kerja yang tinggi, mau mengenal perbedaan antara individu karyawan, dan bersedia menggunakan sistem kerja tim.
- b. *Developer* (Pengembang), Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum pada hubungan kerja, dan perhatian minimum pada tugas. Manajer memiliki kepercayaan yang implisit terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasinya, dan sangat memperhatikan pengembangan mereka sebagai individu.
- c. *Benevolent Autocrat* (Otokrat Bijak), Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum pada tugas, dan perhatian yang minimum pada hubungan kerja. Manajer mengetahui secara tepat apa yang diinginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidaksengajaan di pihak lain.
- d. *Bureaucrat* (Birokrat), Gaya ini memberikan perhatian yang minimum, baik pada tugas maupun pada hubungan kerja. Manajer sangat tertarik pada peraturan-peraturan dan bersedia memeliharanya, serta melakukan kontrol situasi secara teliti.

Indikator menurut (Umam, 2018)^[278] menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dapat dilihat dari:

1) *Gaya kepemimpinan autokratis*

- a) Pimpinan berhaluan keras dengan kekuasaannya authority menuntut kepatuhan dalam memberikan tugas kepada pegawai
- b) Pimpinan berhaluan paternalistic menuntut kepatuhan berdasarkan hubungan pribadi, reward dan rasa aman pegawai.

2) *Gaya kepemimpinan birokratis*

- a) Pimpinan memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan kebijakan, prosedur, dan peraturan yang sudah ditetapkan.
- b) Pimpinan dapat kreatif dan inovatif hanya berlaku dalam organisasi.

3) *Gaya kepemimpinan diplomatis*

- a) Pimpinan memberikan Semangat kepada pegawai
- b) Pegawai termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik

4) *Gaya kepemimpinan partisipatif*

- a) Pimpinan mengikutsertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan
- b) Pegawai merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan

5) *Gaya kepemimpinan free Rein Lead*

- a) Pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada pegawai untuk menetapkan tujuan yang harus dicapai.
- b) Pegawai menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018)^[8] penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif dan asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta menyajikan gambaran secara terstruktur mengenai fakta-fakta dan hubungan antara variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja perangkat desa.

Pendekatan deskriptif menurut (Sugiyono, 2018)^[35] merupakan metode penelitian deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Sedangkan penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini penelitian deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan mengenai variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja perangkat desa. Sedangkan asosiatif digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja perangkat desa.

Selain itu, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut (Ali Sodikin, 2018)^[22] pengertian survey adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Gaya Kepemimpinan pada Kantor Desa Kanoman Cibeber

Dari hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel 4.27 diketahui hasil rata-rata dari tiap total jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan, pernyataan pada No 1 tanggapan "Setuju" sebesar 40% (12 Responden), pernyataan pada No 2 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 93% (28 Responden), pernyataan pada No 3 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 37% (11 Responden), pernyataan pada No 4 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 87% (26 Responden), pernyataan pada No 5 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 90% (27 Responden), pernyataan pada No 6 tanggapan "Setuju" sebesar 80% (24 Responden), pernyataan pada No 7 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 97% (29 Responden), pernyataan pada No 8 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 83% (25 Responden), pernyataan pada No 9 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 57% (17 Responden), pernyataan pada No 10 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 80% (24 Responden) dengan pernyataan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan berada pada rata-rata 3,78 yang berarti (Setuju).

2. Gambaran Motivasi Kerja pada Kantor Desa Kanoman Cibeber

Dari hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel 4.28 diketahui hasil rata-rata dari

tiap total jawaban responden variabel Motivasi Kerja, rata pernyataan No 1 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 93% (28 Responden), selanjutnya pernyataan pada No 2 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 93%

(28 Responden), pernyataan pada No 3 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 50% (15 Responden), pernyataan pada No 4 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 83% (25 Responden), pernyataan pada No 5 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 97% (29 Responden), pernyataan pada No 6 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 97% (29 Responden), pernyataan pada No 7 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 67% (20 Responden), pernyataan pada No 8 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 97% (29 Responden), pernyataan pada No 9 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 93% (28 Responden), pernyataan pada No 10 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 93% (28 Responden).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja berada pada rata rata 3,86 yang berarti (Setuju).

3. Gambaran Kinerja pada Kantor Desa Kanoman Cibeber

Dari hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel 4.29 diketahui hasil rata-rata dari tiap total jawaban responden variabel Kinerja Perangkat Desa, pernyataan No 1 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 87% (26 Responden), selanjutnya pernyataan pada No 2 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 73% (22 Responden), pernyataan pada No 3 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 47% (14 Responden), pernyataan pada No 4 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 59% (17 Responden), pernyataan Pada No 5 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 90% (27 Responden), pernyataan Pada No 6 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 93% (28 Responden), pernyataan pada No 7 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 60% (18 Responden), pernyataan pada No 8 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 83% (25 Responden), pernyataan pada No 9 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 87% (26 Responden), pernyataan pada No 10 dengan tanggapan "Setuju" sebesar 83% (25 Responden).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Perangkat Desa berada pada rata rata 3,77 yang berarti (Setuju).

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa

Kanoman Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 40,132 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 2,323 dengan nilai signifikansi 0,028. Nilai t

tabel yang diperoleh untuk tingkatkesalahan 5% adalah 2,052.

Maka diketahui bahwa t hitung variabel Gaya Kepemimpinan (40,132) > t tabel (2,052) dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Perangkat Desa.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Kanoman

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 2,323 dengan nilai signifikansi 0,028. Nilai t tabel yang diperoleh untuk tingkat kesalahan 5% adalah 2,052. Maka nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (2,323) > t tabel (2,052) dengan nilai signifikansi 0,028 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Perangkat Desa.

6. Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Kanoman

Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 6,647 dengan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Nilai F tabel untuk tingkat kesalahan 5% uji dua pihak $df = 30 - 2 = 28$, maka diperoleh F tabel sebesar 3,340.

Dengan demikian nilai F hitung (9,155) > dari F tabel (3,340) dengan signifikansi 0,001 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Berdasarkan tabel nilai R Square menunjukkan koefisien determinasi. Nilai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa sebesar 0,984. Nilai ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 98,4% terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Kanoman Cibeber Cianjur. Sisanya sebesar 1,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa" yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang ditunjukkan pada hasil rata-rata dari tiap total jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan berada pada rata-rata 3,78 yang

berarti (Setuju).

2. Dari hasil penelitian yang ditunjukkan pada hasil rata-rata dari tiap total jawaban responden variabel Motivasi Kerja, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja berada pada rata-rata 3,86 yang berarti (Setuju).
3. Dari hasil penelitian yang ditunjukkan pada hasil rata-rata dari tiap total jawaban responden variabel Kinerja Perangkat Desa dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Perangkat Desa berada pada rata-rata 3,77 yang berarti (Setuju).
4. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 40,132 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t tabel yang diperoleh untuk tingkat kesalahan 5% adalah 2,052.
Maka diketahui bahwa t hitung variabel Gaya Kepemimpinan ($40,132 > 2,052$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Perangkat Desa dan Sumbangan Efektif dari Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 97,4%.
5. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 2,323 dengan nilai signifikansi 0,028. Nilai t tabel yang diperoleh untuk tingkat kesalahan 5% adalah 2,052. Maka nilai t hitung variabel Motivasi Kerja ($2,323 > 2,052$) dengan nilai signifikansi 0,038 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Perangkat Desa dan Sumbangan Efektif dari Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 1%.
6. Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa nilai F hitung (9,155) > dari F tabel (3,340) dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa.
Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai R Square menunjukkan koefisien determinasi. Nilai R Square pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa sebesar 0,984. Nilai ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 98,4% terhadap Kinerja Perangkat Desa

di Desa Kanoman Cianjur. Sisanya sebesar 1,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Edison, Anwar, dan Komariyah 2018: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung
- Edy Sutrisno, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Mulia KencanaSemesta
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 27. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT BumiAksara
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khaerul. Umam. 2018. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Toha, Miftah. 2014. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Press
- Raharjo, S. 2013. *Uji Multikolinearitas Tolerance dan VIF dengan SPSS*. (diakses pada tanggal 10 Juli 2023 pukul 20.00). Dari https://youtu.be/UnB7CWN_xmE
- Raharjo, S. 2013. *Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov dengan SPSS*. (diakses pada tanggal 10 Juli 2023 Pukul 20.30). Dari www.youtube.com/watch?v=Q1IrsLDm9co
- Raharjo, S. 2013. *Uji t, Uji F dalam Analisa Regresi Berganda dengan SPSS*. (diakses pada tanggal 12 Juli 2023 pukul 14.00). Dari <https://youtu.be/7OYkRGCAKlo>

Raharjo, S. 2013. *Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS*. (diakses pada tanggal 11 Juli 2023 pukul 14.00). dari www.youtube.com/watch?v=ouSlm3mnFKs

Raharjo, S. 2013. *Uji Auto-Korelasi Durbin-Watson dengan SPSS*. (diakses pada tanggal 11 Juli 2023 pukul 14.30). Dari <https://youtu.be/Rev8yfDtNvQ>

Raharjo, S. 2013. *Uji Heteroskedastisitas scatterplot dengan SPSS*. (diakses pada tanggal 11 Juli 2023 pukul 15.00). Dari <https://youtu.be/VNGI5vGuLr8>

Raharjo, S. 2013. *Uji Korelasi Berganda dengan SPSS*. (diakses pada tanggal 12 Juli 2023 pukul 14.30). Dari <https://youtu.be/y7Wft3B4hJc>

Raharjo, S. 2013. *Uji Linearitas dengan SPSS*. (diakses pada tanggal 11 Juli 2023 pukul 15.30). Dari www.youtube.com/watch?v=PKIUISND9kc