

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pelayanan Perangkat Desa

The Influence Of Leadership Style And Motivation On The Performance Of Village Administrative Staff

Lukman Atsari Muslim¹

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

Narahubung: Lukman Atsari Muslim¹, email: lukman10121795@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 30/07/2025
Diterima: 30/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
Gaya Kepemimpinan, Motivasi,
Perangkat Desa

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pelayanan perangkat desa di Desa Padalarang, Kecamatan Padalarang, Kabupaten Bandung Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Desa Padalarang, dengan teknik purposive sampling menghasilkan 40 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan perangkat desa. Demikian juga, motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pelayanan perangkat desa, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 65,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pelayanan.

A B S T R A C T

This study aims to determine the influence of leadership style and motivation on the performance of village administrative staff in Padalarang Village, Padalarang District, West Bandung Regency. The research method used is a quantitative approach with a survey technique. The population in this study includes all village officials in Padalarang Village, and the sample of 40 respondents was selected using purposive sampling. The research instrument was a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression.

The results show that leadership style has a positive and significant influence on the performance of village officials. Similarly, motivation has a positive and significant partial influence on performance. Simultaneously, leadership style and motivation significantly contribute to improving the service performance of village officials, with a coefficient of determination (R^2) of 65.4%. This indicates that both independent variables can explain most of the variation in performance.

Keywords:
Leadership Style, Motivation, Village Officials.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i1>
7

e - ISSN: 2656-6362
p - ISSN: 2614-6681

1. Pendahuluan

Pemerintah daerah di Indonesia dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, dengan tujuan utama memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan daerah terbagi menjadi provinsi, kabupaten/kota, kecamatan, dan desa. Desa memiliki peran penting dalam sistem pemerintahan karena langsung melayani masyarakat dan menjalankan sebagian fungsi administratif dari pemerintah pusat hingga daerah.

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur urusan pemerintahan berdasarkan hak asal-usul. Oleh karena itu, tata kelola pemerintahan desa yang efektif sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, terutama dalam hal motivasi dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Desa Padalarang pada November 2024, ditemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya kekompakan, rendahnya inisiatif kerja, penempatan kerja tidak berdasarkan kompetensi, serta minimnya apresiasi bagi perangkat desa. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja masih rendah dan salah satu faktor yang berpengaruh adalah gaya kepemimpinan kepala desa.

Pemimpin yang tidak mampu membangun hubungan interpersonal, tidak memberikan arahan jelas, atau tidak memperhatikan kebutuhan staf cenderung menurunkan motivasi kerja. Sebaliknya, pemimpin yang mampu membina hubungan dan memotivasi staf dapat meningkatkan kinerja perangkat desa.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan relevansi antara kondisi lapangan dan minat peneliti, maka ditetapkan judul penelitian:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Padalarang, Kecamatan Padalarang, Kabupaten Bandung Barat.”

2. Kajian Teori

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan cara atasan memimpin dengan ketegasan, kejelasan terhadap harapan perusahaan, penetapan tugas yang jelas, perlakuan adil terhadap karyawan, kepedulian saat mereka menghadapi kesulitan, dukungan terhadap pekerjaan, serta pemberian apresiasi atas kinerja yang baik. (Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan n.d.)

Menurut Thoha (2007, 2010), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin saat ia berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Sementara itu, Zainal mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai sekumpulan karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya demi mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola perilaku dan strategi yang sering digunakan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan ini mencerminkan, baik secara langsung maupun tidak langsung, keyakinan pemimpin terhadap kemampuan timnya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam upayanya untuk memengaruhi kinerja bawahannya. (Loliyana 2020)

Dimensi dan Indikator Gaya kepemimpinan

Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (Directive/Instruktif)	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin memberi perintah yang tegas dan terperinci • Pengambilan keputusan sepenuhnya oleh pemimpin • Bawahan kurang dilibatkan dalam proses kerja • Kontrol dan pengawasan dilakukan ketat

Sumber : Thoha (2007, 2010).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor pendorong dalam diri individu yang mendorongnya untuk berperilaku dan bekerja dengan semangat serta baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Istilah motivasi berasal dari kata dasar "motif," yang berarti rangsangan, keinginan, dan dorongan untuk bekerja. Motivasi kerja merujuk pada motivasi yang muncul dalam konteks dan lingkungan kerja di suatu organisasi atau instansi. Unsur-unsur yang terkandung dalam motivasi mencakup elemen-elemen seperti membangkitkan semangat, mengarahkan tindakan, mempertahankan usaha, menunjukkan intensitas, bersifat berkelanjutan, serta adanya tujuan yang jelas. (Loliyana 2020) · Menurut (Afandi, 2016) Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang muncul dari dalam diri seseorang akibat adanya inspirasi, semangat, dan keinginan kuat untuk melaksanakan suatu aktivitas dengan tulus, antusias, dan serius, sehingga menghasilkan karya yang berkualitas dan bermakna.

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator
Dorongan	<ul style="list-style-type: none"> ● Prestasi kerja (perolehan target, hasil optimal) ● Pengakuan dari atasan (pujian, penghargaan formal/informal) ● Pekerjaan itu sendiri (kesesuaian tugas dengan minat, tantangan intrinsik)

Sumber : Loliyana (2020) dimensi & indicator Afandi (2016).

Kinerja Pelayanan.

Sedarmayanti (2009). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum. Sedangkan, menurut Mahsun (2006). Kinerja pelayanan adalah tingkat pencapaian hasil dari proses penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat sebagai pengguna layanan.

Dimensi dan Indikator Kinerja Pelayanan

Dimensi	Indikator
Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> ● Jumlah pelayanan yang diselesaikan ● Ketepatan sasaran pelayanan ● * Perbandingan antara input dan output

Sumber : Sedarmayanti (2009).

3. Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan pada paradigma positivisme. Pendekatan ini menekankan pada pengumpulan data numerik melalui instrumen penelitian yang terstruktur, seperti kuesioner atau survei, dan menganalisis data tersebut dengan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Paradigma positivisme berasumsi bahwa realitas sosial dapat diukur secara objektif dan bahwa pengetahuan yang valid diperoleh melalui observasi empiris dan pengukuran. Dengan demikian, penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan sebab-akibat dalam

fenomena sosial melalui data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019:13). Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang sistematis dalam mengumpulkan data untuk mencapai tujuan dan kegunaan tertentu. (Sugiyono, 2019:2).

Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik satu atau lebih variabel independen tanpa melakukan perbandingan antar variabel atau mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel tersebut (Sugiyono, 2019:35), Pendekatan verifikatif dalam penelitian berfokus pada merumuskan pertanyaan yang menguji hubungan antar variabel untuk mengonfirmasi atau membantah hipotesis yang telah diajukan sebelumnya (Sugiyono, 2019:37), Beberapa pendapat menyatakan bahwa penelitian verifikatif adalah kelanjutan dari pendekatan deskriptif.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji t

Model	Coefficients^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
B	Std. Error				
1 (Constant)	1.591	.888		1.793	.036
Gaya	.243	.092	.226	2.651	.009
Kepemimpinan					
Motivasi	.679	.088	.659	7.742	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan pada gambar, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi masing-masing variabel, yaitu 0,009 untuk Gaya kepemimpinan dan 0,000 untuk Motivasi kerja, yang keduanya berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi dan Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Uji F

Tabel 4. 13 Uji F

Model	ANOVA^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1263.710	2	631.855	150.488	.000 ^b
Residual	470.255	112	4.199		
Total	1733.965	114			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Diolah Peneliti IBM SPSS 26 (2025)

Nilai signifikansi uji F pada tabel ANOVA sebesar 0,000 berada di bawah ambang batas 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, model regresi ini valid dan dapat diandalkan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari penelitian yang mengkaji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pelayanan Perangkat Desa Di Desa Padalarang Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat, penulis merumuskan beberapa kesimpulan utama sebagai berikut :

1. Hasil uji t mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Dengan meningkatnya tingkat motivasi, kinerja karyawan juga akan semakin baik.
2. Motivasi kerja karyawan, memiliki pengaruh positif dengan kinerja perangkat desa. Motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta beradaptasi dengan perkembangan di tempat kerja.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan 72,9% variasi pada kinerja karyawan di UD Zaneva, sedangkan 27,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

6. Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih merupakan bagian yang penting dalam penyusunan karya ilmiah ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan kontribusi selama proses penyelesaian penelitian ini berlangsung.

Terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan ketelitian. Setiap arahan, koreksi, dan masukan yang diberikan menjadi acuan penting dalam penyempurnaan penelitian, baik dari sisi metode penelitian maupun isi kajian yang disusun.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pihak Desa Padalarang, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini. Kesediaan mereka untuk terlibat dan memberikan informasi secara terbuka telah memberikan kontribusi besar terhadap kelengkapan data penelitian ini.

Tak kalah penting, dukungan dari keluarga dan teman-teman terdekat menjadi kekuatan yang tak ternilai selama proses penyusunan karya ini. Semangat, doa, serta dorongan yang mereka berikan telah menjadi penguatan dalam menghadapi setiap tantangan selama proses penelitian berlangsung.

7. Referensi

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pustaka Setia.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Loliyana, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Universitas Lampung.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Rizky, M. (2022). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi." *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 18(2), 122–134.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winoto, A. (2023). "Analisis Statistik Lanjut untuk Penelitian Ilmiah." *Jurnal Statistik dan Aplikasi*, 5(1), 45–60.
- Yunita, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Keberhasilan Perangkat Desa di Kecamatan Siak Hulu. Universitas Riau.