

Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Pegawai di Desa Biru Kecamatan Majalaya

Role Leadership in Enhancing Employee Work Motivation and Career Development in Desa Biru Kecamatan Majalaya

Rahmat Hidayat¹, Ismaya Dewi Priyani²

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

Narahubung: Rahmat Hidayat¹, email: rahmat10121825@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 26/07/2025

Diterima: 26/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Motivasi Kerja,
Pengembangan Karir

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan dalam membangun motivasi kerja dan pengembangan karir pegawai di lingkungan pemerintahan Desa Biru, Kecamatan Majalaya. Kepala desa memegang peran strategis dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung, mendorong partisipasi aktif, serta memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Fokus penelitian ditujukan pada pemahaman terhadap praktik kepemimpinan yang dijalankan dalam aktivitas pemerintahan sehari-hari serta kaitannya dengan semangat kerja dan proses pengembangan karir pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala desa berperan aktif dalam meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian arahan, apresiasi, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, kepala desa juga mendorong pengembangan karir pegawai dengan memberikan kesempatan belajar, mendukung pendidikan lanjutan, dan menyesuaikan tugas dengan potensi individu. Keseluruhan temuan mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang humanis dan komunikatif mampu menciptakan aparatur desa yang responsif, berdedikasi, dan berkembang secara berkelanjutan.

A B S T R A C T

This study aims to examine the role of leadership in fostering work motivation and career development of employees within the government environment of Biru Village, Majalaya District. The village head holds a strategic role in creating a supportive work atmosphere, encouraging active participation, and facilitating the development of human resources. This research employs a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The focus of the study is to understand leadership practices in daily governmental activities and their relation to employee work motivation and career development. The results show that the village head plays an active role in enhancing work motivation through direction, appreciation, and involvement in decision-making. Furthermore, the village head supports employee career development by providing learning opportunities, endorsing further education, and assigning responsibilities based on individual potential. Overall, the findings indicate that humanistic and communicative leadership fosters responsive, dedicated, and sustainably developing village apparatus.

Keywords:

Leadership, Work Motivation,
Career Development

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

1. Pendahuluan

Kepemimpinan dalam pemerintahan desa tidak hanya dituntut untuk mampu mengarahkan, mengawasi, dan mengevaluasi kinerja pegawai, tetapi juga harus mampu menjadi sosok pembina yang inspiratif. Kepala desa sebagai pemimpin tertinggi dalam struktur organisasi pemerintahan desa memiliki tanggung jawab dalam menciptakan suasana kerja yang positif, memfasilitasi dialog antar pegawai, dan mendorong pegawai untuk mengembangkan potensinya secara berkelanjutan. Dengan demikian, keberhasilan organisasi pemerintahan desa tidak hanya ditentukan oleh program dan kebijakan, tetapi juga ditentukan oleh bagaimana kepala desa mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya.

Salah satu aspek yang sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam membentuk sikap, semangat, dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pegawai yang termotivasi akan lebih disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan turunnya produktivitas, meningkatnya keluhan, bahkan munculnya konflik internal. Kepala desa memiliki posisi strategis dalam membangkitkan motivasi pegawai, baik melalui komunikasi interpersonal yang baik, pemberian penghargaan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, maupun melalui pendekatan emosional yang membangun kepercayaan.

Selain motivasi kerja, aspek lain yang tidak kalah penting adalah pengembangan karir. Dalam organisasi modern, pengembangan karir menjadi salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini berlaku pula dalam lingkungan pemerintahan desa, di mana aparatur yang memiliki jalur pengembangan karir yang jelas akan merasa lebih dihargai dan memiliki arah dalam pengembangan kompetensinya. Kepala desa sebagai pemimpin memiliki peran penting dalam membuka ruang bagi pegawai untuk berkembang, baik melalui pemberian tugas yang menantang, pelatihan, maupun dorongan untuk melanjutkan pendidikan formal dan nonformal. Peran ini mencerminkan komitmen kepala desa dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu, membangun kepercayaan diri pegawai, serta mendorong peningkatan kompetensi yang berkelanjutan. Dengan demikian, kepala desa tidak hanya bertindak sebagai atasan, tetapi juga sebagai fasilitator pengembangan karir dan potensi sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa.

Namun dalam praktiknya, masih banyak desa yang menghadapi tantangan dalam menerapkan pola kepemimpinan yang efektif, terutama dalam kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja dan pengembangan karir aparatur. Minimnya pelatihan kepemimpinan, kurangnya fasilitas pengembangan kompetensi pegawai, serta belum adanya sistem manajemen SDM yang terstruktur seringkali menjadi penghambat tercapainya tujuan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara idealitas peran kepala desa dengan praktik yang berlangsung di lapangan.

Desa Biru, Kecamatan Majalaya, merupakan salah satu desa yang tengah berkembang dalam sistem pemerintahan dan pelayanan publiknya. Dalam konteks tersebut, penting untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala desa berperan dalam membangun motivasi kerja dan pengembangan karir pegawai desa secara riil. Pemahaman terhadap praktik kepemimpinan di tingkat desa ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi pemerintahan desa serta menjadi masukan bagi pengembangan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih terarah.

Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana praktik kepemimpinan kepala desa di Desa Biru dalam mempengaruhi semangat kerja dan arah karir pegawainya. Penelitian ini juga bertujuan untuk melihat sejauh mana pemimpin desa mampu membangun sistem kerja yang sehat, memberdayakan sumber daya yang ada, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesionalisme. Selain menjadi referensi akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan praktis bagi pemerintah desa lainnya dalam memperkuat kualitas kepemimpinan di lingkungan kerjanya.

2. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Khoirunnisa & Maunah (2021), kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan kekuasaan formal, tetapi juga menyangkut proses interaksi yang membangun sinergi antara pemimpin dan yang dipimpin. Nurhalim (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah keterampilan memengaruhi perilaku agar sejalan dengan arahan pemimpin. Dalam hal ini, pemimpin dituntut tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan potensi sumber daya manusia.

Rivai (dalam Riadi, 2019) menyebutkan lima fungsi kepemimpinan, yaitu: fungsi instruksi, konsultasi, partisipatif, delegasi, dan pengendalian. Kelima fungsi ini memiliki peran yang saling melengkapi dalam proses manajerial, dimana seorang pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif dari bawahan, memberikan kepercayaan dalam pelaksanaan tugas, serta memastikan setiap kegiatan tetap berada dalam kendali dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Terkait gaya kepemimpinan, Rivai (2018) membagi menjadi tiga tipe utama, yaitu: (1) otokratis, di mana pengambilan keputusan terpusat pada pemimpin; (2) laissez-faire, yang memberikan kebebasan penuh kepada bawahan; dan (3) demokratis, yang menekankan partisipasi dan komunikasi dua arah dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis umumnya lebih efektif dalam membangun motivasi dan keterlibatan pegawai.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan konsisten dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2020). Afandi (2021) menambahkan bahwa motivasi berperan penting dalam menentukan seberapa besar seseorang akan berupaya, bertahan, dan berkinerja dalam lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja antara lain kebutuhan dasar, harapan masa depan, harga diri, dan penghargaan atas prestasi (Afandi, 2021). Sementara itu, indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2020) mencakup: kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Apabila faktor-faktor ini dipenuhi, maka akan timbul semangat kerja yang tinggi dan rasa memiliki terhadap organisasi.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses terencana yang dilakukan oleh organisasi maupun individu untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan kesiapan dalam menempuh jalur karir yang lebih tinggi (Sinambela, 2019; Mangkunegara, 2021). Menurut Handoko (2020), pengembangan karir juga mencakup peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan moral.

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa pengembangan karir dapat diukur melalui indikator pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan, dan masa kerja. Selain itu, faktor lain yang mendukung pengembangan karir meliputi kinerja karyawan, loyalitas, peluang pengembangan diri, dan dukungan organisasi (Hasibuan, 2018). Kepemimpinan yang efektif akan mampu menciptakan lingkungan yang memfasilitasi pertumbuhan karir melalui pelatihan, evaluasi yang konstruktif, serta pemberian tanggung jawab yang selaras dengan potensi individu.

3. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan bersifat kualitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan motivasi kerja dan pengembangan karir pegawai di lingkungan Pemerintah Desa Biru, Kecamatan Majalaya. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali makna, pengalaman, serta persepsi langsung dari subjek yang terlibat dalam aktivitas pemerintahan desa.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dokumentasi. Proses wawancara dilakukan kepada beberapa perangkat desa yang dipilih secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengalaman langsung dan relevan terhadap topik penelitian. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung pola interaksi, kepemimpinan, serta dinamika kerja di lingkungan kantor desa, sementara dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pelengkap seperti struktur organisasi, program kerja, dan dokumentasi kegiatan.

Proses analisis data dilakukan secara induktif, dengan mengikuti tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman (2014). Reduksi data dilakukan untuk menyaring informasi yang relevan, penyajian data disusun secara sistematis dalam bentuk narasi tematik, dan kesimpulan diambil berdasarkan pola temuan yang konsisten.

4. Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepala desa di Desa Biru memiliki peran penting dalam membentuk suasana kerja yang positif dan memotivasi aparatur desa melalui pendekatan yang bersifat komunikatif dan kekeluargaan. Kepala desa secara konsisten mengadakan pengarahan harian serta rapat mingguan sebagai wadah untuk menyampaikan informasi, mengevaluasi kinerja, dan membangun semangat kerja bersama. Para pegawai mengaku merasa lebih terarah dan semangat karena keterlibatan langsung kepala desa dalam aktivitas sehari-hari.

Selain itu, hubungan interpersonal antara kepala desa dan pegawai dibangun atas dasar empati dan kedekatan sosial. Kepala desa menunjukkan kepedulian terhadap kondisi pribadi pegawai, seperti kesehatan dan beban keluarga, serta memberikan apresiasi atas kinerja melalui pujian dan kepercayaan dalam bentuk penugasan. Hubungan yang hangat ini menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap pimpinan dan institusi desa.

Dalam aspek pengembangan karir, kepala desa memberikan peluang bagi pegawai untuk berkembang melalui penempatan tugas yang variatif, rotasi kerja, dan dukungan terhadap kegiatan pelatihan luar. Meskipun belum tersedia program pelatihan formal, para pegawai merasa mendapatkan ruang untuk belajar dan berkembang melalui praktik kerja langsung. Pembagian tugas disesuaikan dengan potensi dan latar belakang pendidikan masing-masing pegawai, sehingga proses kerja juga sekaligus menjadi media pembinaan.

2. Pembahasan

Temuan penelitian ini menguatkan konsep fungsi kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2018), yaitu instruksi, konsultasi, partisipatif, delegasi, dan pengendalian. Kepala desa di Desa Biru menjalankan fungsi-fungsi ini secara seimbang. Arahan diberikan melalui pengarahan harian (fungsi instruksi), ruang diskusi dibuka dalam forum rapat (fungsi konsultasi dan partisipatif), serta pemberian tanggung jawab kepada pegawai sesuai kapabilitas mereka (fungsi delegasi). Hal ini menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan yang komunikatif dan mendorong keterlibatan aktif seluruh aparatur.

Dalam konteks motivasi kerja, peran kepala desa telah mencerminkan teori motivasi menurut Hasibuan (2017), yang menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kepala desa membangun kedekatan emosional dengan pegawai, memberikan penghargaan dalam bentuk pujian atau kepercayaan, serta memfasilitasi pegawai untuk menunjukkan potensi diri mereka. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas.

Terkait pengembangan karir, kepala desa secara nyata mendukung peningkatan kapasitas aparatur, baik melalui kesempatan belajar maupun melalui praktik kerja langsung. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) bahwa pengembangan karir dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, rotasi jabatan, dan masa kerja. Meskipun belum dalam bentuk kebijakan tertulis atau program formal,

pendekatan kepala desa dalam memberikan tugas sesuai potensi dan mendukung pembelajaran mandiri telah memberi kontribusi terhadap tumbuhnya pegawai yang lebih siap dan kompeten.

5. Penutup

1. Kesimpulan

Peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Desa Biru sangat signifikan. Kepala desa menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang terbuka, komunikatif, dan partisipatif. Kepala desa memberikan arahan secara rutin, bimbingan harian, serta membangun komunikasi yang efektif baik secara langsung maupun melalui media komunikasi digital. Pegawai merasa dihargai dan diberi ruang untuk berpendapat, yang menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memotivasi. Penghargaan terhadap kinerja juga diberikan dalam bentuk apresiasi verbal maupun pemberian tanggung jawab lebih besar, yang meningkatkan semangat dan rasa memiliki pegawai terhadap pekerjaan.

Kepemimpinan kepala desa juga berkontribusi secara nyata dalam pengembangan karir pegawai. Kepala desa mendorong pegawai untuk mengikuti berbagai pelatihan, seminar, dan bimbingan teknis yang relevan dengan tugas mereka. Dukungan tidak hanya meningkatkan kapasitas kerja pegawai tetapi juga membuka peluang untuk meniti jenjang karir lebih lanjut. Selain itu, kepala desa aktif menciptakan program pengembangan yang menysasar potensi pemuda dan pegawai desa melalui kolaborasi dengan organisasi lokal seperti Karang Taruna. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai tidak hanya bersifat formal, tetapi juga didukung secara moral dan struktural oleh kepemimpinan desa.

Strategi yang diterapkan kepala desa untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan pengembangan karir meliputi, membangun lingkungan kerja kekeluargaan dan nyaman, apresiasi terhadap kinerja pegawai, pembagian tugas yang adil dan terencana, komunikasi terbuka, memberikan ruang untuk inisiatif pegawai, memberikan kesempatan pengembangan karir dan pendekatan kekeluargaan. Kepala desa juga aktif membangun budaya kerja yang positif melalui kegiatan rutin seperti amalan pagi, evaluasi mingguan, pelibatan pegawai dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Strategi ini secara efektif menciptakan suasana kerja yang inklusif, produktif, dan mendukung pertumbuhan profesional setiap pegawai di lingkungan pemerintahan desa.

2. Saran

Bagi Kepala Desa, disarankan untuk terus mempertahankan dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif, serta memperkuat sistem penghargaan dan evaluasi kinerja yang lebih terstruktur agar dapat memotivasi pegawai secara berkelanjutan.

Bagi Pegawai Desa, diharapkan untuk lebih proaktif dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan diri yang disediakan, serta terbuka dalam menyampaikan ide dan gagasan untuk kemajuan bersama.

Bagi Pemerintah Daerah, disarankan untuk mendukung inisiatif pelatihan dan pengembangan SDM di desa-desa melalui kebijakan dan anggaran yang mendukung peningkatan kapasitas pegawai desa, agar tercipta pelayanan publik yang semakin profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Untuk Penelitian Selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan responden dan wilayah penelitian agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan pada motivasi kerja dan pengembangan karir di berbagai desa dengan kondisi yang beragam.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Desa Biru, aparatur desa, serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan informasi dalam proses penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen

pembimbing atas segala bimbingan dan arahnya, serta kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan hingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

7. Referensi

- Adha SH, Qadri A, Sutjahjo G. 2019. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1): 45–53.
- Alwiyah N & Takrim A. 2024. Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS di Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*, 5(2): 110–118.
- Amalia D & Awaliyah S. 2025. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Jatinegara Kota Jakarta Timur. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 8(1): 203–216.
- Febriantina S, dkk. 2025. Literature review: Teori-teori kepemimpinan (modern dan tradisional). *Journal of Student Research*, 3(1): 97–109.
- Jalaludin A & Oktavianti N. 2024. Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1): 10–18.
- Kasmawanto Z. 2024. Peran kepemimpinan kepala desa dalam mengelola sumber daya manusia (Studi pada Desa Pucangtelu). *Madani Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, 16(2): 191–205.
- Safitri I & Kanda AS. 2024. Analisis motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada Desa Saguling. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1): 60–72.
- Sundhari S. 2024. Hubungan antara motivasi dan pengembangan karir pegawai di Kantor Desa Denpasar Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1): 45–55.
- Wahyuni S & Dwiyantri T. 2024. Peranan kepala desa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Desa Pucak. *Jurnal Pemerintahan Desa*, 3(1): 15–26.
- Saleh A. 2017. Analisis data kualitatif: Teori dan praktik. Rajawali Press, Jakarta.