

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA CIKANDE  
KECAMATAN SAGULING KABUPATEN BANDUNG BARAT**

Ayi Supriadi<sup>1</sup> , Warjum Setia Budi<sup>2</sup>, Rian Syaefullah Darussalam<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>*Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, Jl. Terusan Jend. Sudirman, Cimahi, Jawa Barat, Kota Cimahi, Jawa Barat 40525*

Alamat email Koresponden: [ayisupriadi2018@gmail.com](mailto:ayisupriadi2018@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The research aims to analyze the influence of the Village Head's leadership style on the work motivation of Cikande Village officials, Saguling District, West Bandung Regency. The research focuses on the influence of the village head's leadership style and the work motivation of village officials. Descriptive research method with a quantitative approach that describes the village head's leadership style on work motivation in Cikande Village. The population in this study were all officials at the Cikande Village Office with a sampling technique using saturated sampling. Based on the results of statistical data analysis of the model summary table, the correlation value is 0.633. The large influence of the leadership style variable (X) on the work motivation variable (Y) is shown by the R Square value of 0.385 or 38.5%, the large influence of the independent variable or leadership style on the dependent variable work motivation (Y). Based on the results of the Anova statistical data analysis used to determine a simple regression equation model, it is known that the Fcount value  $g = 25.441$  with a significance level of 0.000 is less than  $<0.05$ , so the leadership style variable (X) influences the work motivation variable (Y). This proves that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected, namely the village head's leadership style influences the work motivation of officials in Cikande Village, Saguling District, West Bandung Regency.*

**Keywords:** *Leadership Style, Head of Village, Work Motivation.*

**PENDAHULUAN**

Keberadaan desa secara yuridis formal diakui dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 Tentang Desa. Berdasarkan ketentuan tersebut desa

diartikan sebagai desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemahaman desa di atas menempatkan desa sebagai suatu organisasi pemerintahan yang secara politis memiliki kewenangan tertentu untuk mengurus dan mengatur warga atau komunitasnya. Dengan posisi tersebut desa memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kesuksesan pemerintahan nasional dan pembangunan nasional secara luas. Desa menjadi garda terdepan dalam menggapai keberhasilan dari segala urusan dan program-program dari pemerintah.

Dalam melakukan aktivitasnya, desa membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Dikarenakan SDM merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam menentukan tujuan sebuah desa yang ideal. SDM sebagai penentu penggerak seluruh tujuan desa. Dalam pengelolaan SDM, seorang pemimpin harus menyadari perangkat desa merupakan aset yang paling banyak mempengaruhi kinerja perangkat desa. Dengan kata lain, harus disadari bahwa terdapat ketergantungan antara kepala desa dan perangkat desa. Kepala desa, selain menuntut para perangkat desa untuk bekerja secara optimal agar mencapai tujuan desa, disisi lain harus mengerti kebutuhan setiap anggota perangkat desa. Menurut Robbins (2001) kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain. Pemimpin mampu mempengaruhi motivasi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam tugas-tugas yang berkaitan untuk mencapai apa yang diinginkan.

Berkaitan pendapat di atas, motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai

dan lebih baik hasilnya. Perangkat desa dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang.

Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan perangkat desa dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih bermanfaat serta menguntungkan baik bagi desa maupun bagi perangkat desa itu sendiri.Untuk mendorong perangkat desa agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai yang dapat diinginkan oleh desa, maka setiap perangkat desa harus memiliki motivasi dan loyalitas yang terhadap desa di tempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan desa. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak pemimpin desa.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi dan para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci di dalam organisasi sektor publik. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan terhadap perangkat desa, akan menyebabkan tingkat kinerja perangkat desa rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi perangkat desa seperti tidak disiplin masuk kerja, sering ijin tanpa alasan yang jelas, sehingga akan menyebabkan kinerja perangkat desa turun atau rendah.

Gaya kepemimpinan kepala desa memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi kerja perangkat desa. Hal ini karena kepala desa sebagai pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi kinerja serta motivasi kerja perangkat desa. Untuk itu, penting untuk memahami pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala desa terhadap motivasi kerja perangkat desa Cikande, Kecamatan Saguling. Gaya kepemimpinan memiliki beragam jenis, antara lain autokratis, demokratis, transformational, dan transaksional. Gaya kepemimpinan autokratis cenderung memberikan instruksi secara langsung tanpa melibatkan partisipasi perangkat desa. Sementara gaya kepemimpinan demokratis lebih mengutamakan partisipasi dan keterlibatan perangkat desa dalam mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan transformational lebih fokus pada memotivasi dan menginspirasi bawahan, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional cenderung memberikan reward dan punishment berdasarkan kinerja perangkat desa.

Pengaruh dari gaya kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja perangkat desa. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang memberikan kebebasan kepada bawahannya cenderung menurunkan motivasi kerja. Sedangkan gaya kepemimpinan yang lebih memberikan kepercayaan dan partisipasi kepada bawahannya akan meningkatkan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi juga akan membuat perangkat desa merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dalam konteks desa Cikande, Kecamatan Saguling, kepala desa memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja perangkat desa. Sebagai pemimpin, kepala desa perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya agar dapat meningkatkan motivasi kerja perangkat desa. Dengan memilih gaya kepemimpinan yang lebih demokratis dan transformational, kepala desa

dapat memotivasi perangkat desa untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan batasan masalah, maka dapat dinyatakan perumusan masalah penelitian ini, yaitu : “Seberapa besar pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Perangkat desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat”.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan analisis deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Populasi menurut Arikunto (1998:115) adalah: “keseluruhan subyek penelitian”. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan populasi adalah semua pihak yang terlibat dalam Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Perangkat desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat, Kepala Desa 1, Perangkat Desa 39 Orang, sehingga jumlah responden 40 Orang. Sampel menurut Arikunto (1998:117) adalah: “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Dalam pelaksanaan penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel secara *simple random sampling*, (sampel random sederhana).

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan peneliti dalam mengungkapkan makna dari data yang telah diperoleh dari proses penelitian yang telah dilakukan serta digambarkan secara kuantitatif. Dalam kegiatan ini peneliti memberikan skor pada setiap alternatif jawaban dari daftar pertanyaan angket yang diajukan kepada responden sesuai dengan bobot yang telah ditetapkan, yaitu bobot nilai berdasarkan Sudjana (1989:113) yang menyatakan Alternatif jawaban (a) diberi nilai atau skor 3; Alternatif jawaban (b) diberi nilai atau skor 2 dan Alternatif jawaban (c) diberi nilai atau skor 1. Tingkat kategori jawaban yang diperoleh dari responden disesuaikan dengan ukuran penilaian yaitu 2.34 – 3.00

termasuk kategori “Baik”; 1.67 – 2.33 termasuk kategori “Cukup”; dan 1.00 – 1.66 termasuk kategori “Kurang”.

Untuk mengetahui seberapa besar derajat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Desa (variabel bebas) Motivasi Kerja Perangkat desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat (variabel terikat) digunakan teknik *Korelasi Product Moment*. Pedoman yang digunakan untuk mengetahui tingkatan seberapa kuat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut, maka penelti menggunakan pedoman pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0.00 – 0.199	Sangat Rendah
2	0.20 – 0.399	Rendah
3	0.40 – 0.599	Sedang
4	0.60 – 0.799	Kuat
5	0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2002:149)

Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangannya variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditentukan dengan rumus koefisien diterminan, seperti dikemukakan oleh Riduwan (2006:124) yaitu Nilai Koefisien Diterminan =  $r^2 \times 100\%$ . Kegiatan selanjutnya adalah uji signifikansi pengaruh yaitu apakah yang ditentukan berlaku untuk seluruh populasi. Rumus uji signifikansi *Korelasi Product Moment*.

### **Kerangka Teori**

Colley ( dalam Pamudji, 1998 : 9 ) mengatakan : “*the leader is always the nucleus or a tendency and on the other hand, all social movement closely examined will be found to consist of tendencies having such nuclei.*

(Pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan dan sebaliknya, semua gerakan sosial, kalau diamati secara cermat, akan ditemukan didalamnya suatu kecenderungan yang mempunyai titik pusat". Tidak kalah pentingnya faktor penentu keberhasilan seorang pemimpin yang lain ialah cara pemimpin dalam menciptakan interaksi dan kerjasama antara satu kelompok dengan kelompok yang lain dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, mendorong timbulnya kesadaran dan tanggung jawab kelompok dalam pelaksanaan tugas. Untuk kesemua itu seorang pemimpin memerlukan kewibawaan dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasinya. Humphill (dalam Wahjusumidjo, 1997) memberikan definisi bahwa "Kepemimpinan sebagai langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem-problem yang saling berkaitan. (*Leadership is the initiation of acts that results in consistent pattern of group interaction directed toward the solution of mutual problems*)". Disamping kedudukannya yang strategis, kepemimpinan bagi seorang pemimpin mutlak diperlukan, dimana terjadi interaksi dan kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan organisasi. Itulah sebabnya dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan gejala sosial dan selalu diperlukan didalam kehidupan kelompok.

Fungsi motivasi dari seorang pemimpin merupakan hal yang penting, karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin. Menurut Davis dan Newstroom yang dikutip oleh Moeheriono (2014) bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau berbentuk tertentu. Thoha (2014) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang

digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Kartono (2014) yang didukung oleh jurnal sarly sariadi, dkk (2015) gaya kepemimpinan dapat diukur dengan indikator sebagai Kemampuan mengambil keputusan; Kemampuan memotivasi; Kemampuan komunikasi; Kemampuan mengendalikan bawahan; tanggung jawab; kemampuan mengendalikan emosi. Elemen-elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Sedarmayanti (2011) motivasi adalah mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Menurut Notoatmdjo (2015) motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Sementara menurut Mangkunegara (2015) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perangkat desa antara lain adalah berkaitan dengan Keluarga dan Kebudayaan; Konsep Diri; Jenis Kelamin; Pengakuan dan Prestasi; Cita-cita atau Aspirasi; Kemampuan Belajar; Kondisi Perangkat desa; Kondisi Lingkungan; Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan; dan Upaya Pimpinan Memotivasi Perangkat desa. Sebagai kepala Pemerintahan Desa, Kepala Desa tentu memiliki kewenangan dalam memimpin jalannya rida Pemerintahan di desa. Fungsi sebagai pengambil keputusan, membina, mengoordiniasi, juga menjalankan tugas lain sesuai dengan amanah Undang-Undang yang menjadi kewenangan Desa. Kepala Desa menurut penulis memiliki peran yang sangat strategis dan menjadi ujung tombak dalam penyelenggaraan kegiatan Pemerintah Desa. Hal demikian dapat dimengerti bahwa desa merupakan garda pemerintahan terdepan yang langsung berhubungan

dengan masyarakat sehingga diperlukan wewenang yang mampu mengakomodasi segala kepentingan masyarakat. Berdasarkan anggapan tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa terhadap motivasi kerja Perangkat Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat.

## **PEMBAHASAN**

### *Gaya kepemimpinan Kepala Desa*

Gaya kepemimpinan Kepala Desa merupakan cara pimpinan dalam suatu organisasi atau instansi menjalankan jabatannya dan mengarahkan bawahannya dalam seluruh kegiatan organisasi serta mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan sehingga pekerjaan yang dilakukan tetap berjalan sesuai rencana dan menghindari hal buruk yang akan terjadi dalam kegiatan di Desa Cikande. Dalam mendeskripsikan gaya kepemimpinan ini, diuraikan dalam beberapa beberapa indikator meliputi indikator kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif. Pertama berkaitan kepemimpinan otoriter, menurut Hasibuan (2007) kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bahwa tidak diikutsertakan untuk memberikan saran ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Hasil penelitian di lapangan tentang indikator kepemimpinan otoriter ditemukan bahwa penilaian rata-rata responden paling tinggi yakni penilaian setuju yaitu sebesar 57,5%, sedangkan penilaian rata-rata responden paling rendah yakni tidak setuju sebesar 1,5%. Gaya kepemimpinan Kepala Desa di Desa Cikande dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap perangkat desa menunjukkan

bahwa memiliki penilaian sangat baik yaitu dengan skor 90,5% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator kepemimpinan otoriter sebesar 57,5% responden setuju dijumlah dengan 33% responden sangat setuju. Dengan nilai skor 90,5% yang diperoleh berdasarkan kepemimpinan otoriter, hal ini sesuai dengan kepemimpinan yang dijalankan pada Desa Cikande di Kabupaten Bandung Barat yaitu kekuasaan dan wewenang dipegang penuh oleh pimpinan.

Kedua, berkaitan kepemimpinan partisipatif yang merupakan suatu kondisi apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan diketahui bahwa indikator kepemimpinan partisipatif memiliki jawaban rata-rata yaitu 25% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 63 % responden yang memberikan penilaian setuju (S), 11,5% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 0,5% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator kepemimpinan partisipatif di Desa Cikande. Gaya kepemimpinan Kepala Desa di Desa Cikande dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap perangkat desa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik terhadap indikator kepemimpinan partisipatif yaitu dengan skor 88% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator kepemimpinan partisipatif sebesar 63% responden setuju dijumlah dengan 25% responden sangat setuju.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan partisipatif berada pada tingkat penilaian sangat baik. Hal tersebut sesuai dengan kepemimpinan yang dijalankan pada Desa Cikande di Kabupaten Bandung Barat selain kepemimpinan otoriter yang palig

sering diterapkan dan menjadi acuan masalah, Desa Cikande di Kabupaten Bandung Barat juga menerapkan kepemimpinan partisipatif yaitu mengambil keputusan dengan bekerja sama antara pimpinan dan bawahan.

Ketiga, berkaitan kepemimpinan delegatif yang merupakan suatu kondisi apabila seorang pemimpin mendeklasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam indikator kepemimpinan delegatif ini adalah bagian dari variabel gaya kepemimpinan Kepala Desa. Indikator kepemimpinan delegatif menunjukkan penilaian rata-rata yaitu 36% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 56,5% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 7,5% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 0% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), 0% responden yang memebrikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap kepemimpinan delegatif di Desa Cikande.

Gaya kepemimpinan Kepala Desa di Cikande dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap perangkat desa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik terhadap indikator kepemimpinan delegatif. Kondisi tersebut sesuai dengan kepemimpinan yang dijalankan pada Desa Cikande di Kabupaten Bandung Barat selain kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan partisipatif, Desa Cikande di Kabupaten Bandung Barat juga menerapkan kepemimpinan delegatif yaitu memberikan wewenang kepada bawahan untuk mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil analisis dari ketiga idikator variabel X yaitu, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpina otoriter merupakan kepemimpinan yang paling sering digunakan atau diterapkan pada Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat, kepemimpinan otoriter ini juga sering

menjadi permasalahan yang di alami pada Desa Cikande, karena pengambilan keputusan yang diambil secara sepihak oleh pimpinan. Selain kepemimpinan otoriter, Desa Cikande juga menerapkan kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif untuk medengarkan dan menerima masukan - masukan bawahan, juga memberikan kebebasan bawahan untuk mengambil keputusan.

### *Motivasi Kerja Perangkat desa*

Motivasi kerja perangkat desa adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan dan mengaktifkan orang lain atau diri sendiri guna mencapai tujuan yaitu memenuhi atau memuaskan kebutuhan. Hal tersebut dapat dilihat pengaruhnya dari hasil kuesioner peneliti pada Variabel Y "Motivasi Kerja" yaitu untuk mengukur sejauh mana peningkatan motivasi kerja perangkat desa di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat. Indikator pertama yaitu produktivitas perangkatur yaitu aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan. Indikator meningkatkan produktivitas perangkat desa menunjukan penilaian rata-rata yaitu 37,5% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 60% responden yang memberikan penilaian setuju (S) terhadap indikator meningkatkan produktivitas perangkat desa di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat.

Hasil penelitian di atas merupakan hasil observasi peneliti dilapangan, bahwa motivasi kerja perangkat desa di Desa Cikande pada indikator meningkatkan produktivitas perangkat desa yaitu dengan melihat aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan mendapatkan tanggapan yang sangat baik dari responden hal tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian pada indikator meningkatkan produktivitas perangkat desa berada pada tingkat penilaian sangat baik. Hal ini juga dapat dibuktikan

dari hasil observasi peneliti dilapangan bahwa motivasi yang dipeoleh di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat telah dimanfaatkan dengan baik sebagaimana perangkat desa Cikande menjalankan tugas yang diberikan kepada pimpinan karena adanya motivasi yang diberikan. Sesuai dengan kuesioner dapat diketahui bahwa para perangkat desa di Desa Cikande senang menerima motivasi yang selalu diberikan kepada pimpinannya.

Indikator kedua yaitu Indikator Meningkatkan Kedisiplinan Perangkat desa diperoleh deskripsi bahwa penilaian rata - rata yaitu 32,5% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 62% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 5,5% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 0% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator meningkatkan kedisiplinan perangkat desa di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator meningkatkan kedisiplinan perangkat desa untuk melihat peningkatan motivasi dengan tanggapan responden dari pernyataan dengan adanya gaya kepemimpinan Kepala Desa membantu perangkat desa meningkatkan motivasi kerja yang diberikan pimpinan. Hasil ini juga didukung dari hasil pengamatan peneliti, bahwa perangkat desa Cikande perangkat desa sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan disiplin, hal tersebut membuktikan bahwa dengan adanya motivasi mampu membantu perangkat desa di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat.

Indikator Ketiga yaitu Meningkatkan Moral Perangkat desa menunjukkan deskripsi bahwa penilaian rata-rata yaitu 35,5% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 63% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 1,5% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 0% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak

setuju (STS) terhadap indikator meningkatkan moral perangkat desa di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator meningkatkan moral perangkat desa berada pada tingkat penilaian sangat baik. Motivasi kerja perangkat desa di Desa Cikande pada indikator meningkatkan moral perangkat desa yaitu dengan pernyataan dengan tingkah laku yang diterapkan kepada setiap individu untuk dapat bersosialisasi agar terjalin rasa hormat dan saling menghormati dan mendapatkan tanggapan baik dari responden. Hasil tersebut didukung dengan adanya data kuesioner peneliti dan observasi peneliti dilapangan, bahwa meningkatkan moral yang diperoleh dari gaya kepemimpinan Kepala Desa di Desa Cikande memberikan dampak yang baik pada motivasi kerja perangkat desa dimana dengan meningkatkan moral untuk menilai benar dalam cara hidup seseorang mengenai apa yang baik dan buruk. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat sebesar 85,5% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja perangkat desa berada pada penilaian sangat baik.

*Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Perangkat desa di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat*

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan Kepala Desa (X) terhadap variabel motivasi kerja perangkat desa (Y) dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana dapat dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan Kepala Desa (X) terhadap varibel dependen yaitu motivasi kerja perangkat desa (Y) di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel Anova di bawah ini untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} = 25,441$  dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari

< 0,05 maka variabel gaya kepemimpinan Kepala Desa (X) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Tabel 1. Anova Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 <sup>a</sup>	,401	,385	3,631

  

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	335,414	1	335,414	25,441	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	500,986	38	13,184		
Total	836,400	39			

  

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	26,442	7,626		3,467	,001
Gaya Kepemimpinan	,607	,120	,633	5,044	,000

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,607 yang menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan Kepala Desa (X) nilainya 0 maka hasil motivasi kerja (Y) nilainya positif 26,442. Setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan Kepala Desa maka nilai motivasi kerja semakin bertambah sebesar 0,607 koefisien regresi tersebut tergolong kuat, sehingga dapat dikatakan berpengaruh antara variabel gaya kepemimpinan Kepala Desa (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) dengan nilai sebesar 26,442. Apabila ditingkatkan nilai gaya kepemimpinan Kepala Desa (X) maka motivasi kerja (Y) akan semakin meningkat berarti ada pengaruh antara gaya kepemimpinan Kepala Desa terhadap motivasi kerja perangkat desa di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel *model summary* menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,633 dari output tersebut diperoleh dari koefisien determinasi Adjusted R Square 0,385 atau 38,5% yang mengandung arti

bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Desa (X) terhadap motivasi kerja (Y) di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat sebesar 38,5% sedangkan sisanya 0,615 atau 61,5% yang diperoleh dari 100 - 61,5 = 38,5% yang merupakan variabel yang diteliti sedangkan 61,5% variabel lain yang tidak diteliti.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di Desa Cikande sudah diterapkan dengan sangat baik, hal sesuai dengan jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan peneliti serta hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan pimpinan di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat berada dalam kategori baik yaitu sebesar 78,4% hasil yang diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti. Motivasi kerja perangkat desa yang dijalan kan perangkat desa di Desa Cikande sangat baik, hal sesuai dengan jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan peneliti serta hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja perangkat desa yang diterima oleh perangkat desa di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat berada dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 85,5% hasil diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti. Berdasarkan hasil analisis statistic, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,663. Dari besar pengaruh variabel X “Gaya Kepemimpinan Kepala Desa” terhadap variabel Y “Motivasi Kerja Perangkat desa” ditunjukkan oleh nilai *Adjusted Square* sebesar 0,38,5 artinya 38,5% pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variable motivasi kerjaperangkat desa (Y) di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu dengan mengkonsultasikan nilai t hitung dengan nilai r tabel, dan melakukan uji t yang diketahui bahwa t hitung > t tabel (26,442 > 1 ,683) atau signifikan (Sig) sebesar

0,0000 lebih kecil dari < 0,05 sehingga berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja perangkat desa di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat.

Demi meningkatkan gaya kepemimpinan di Desa Cikande Kabupaten Bandung Barat, pimpinan kantor harus lebih memperhatikan keadaan di Kantor Desa agar mampu menjalankan wewenangnya dan mampu memberikan arahan kepada perangkat desa. Selain itu, demi mencapai tujuan motivasi pimpinan harus selalu memberikan semangat kepada bawahannya agar tidak lalai dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggara, Sahya, 2012. *Ilmu administrasi Negara*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Baloch, Saira., et.al. 2016. The Influence of Motivation on The Performance Of Publik Sector Employee. GSTF Jounal on business review (GBR) Vol.1 No.4, October 2016.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2014. *Managemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi*. Alfabeta. Jakarta.
- Febrianto, Winastyo. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. Jurnal EMBA. Vol 3 No.2 Juni 2015.
- Hikmat, Harry. 2001. *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Humaniora Utama Press
- Jacob, Resa R., dkk. 2015. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat desa Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulndang Biaro. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 sept 2015 Hal. 373-381 ISSN 2303-11.
- Kessa, Wahyudin. 2015. *Perencanaan Pembangunan Desa*. Jakarta : Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik

- Indonesia Kurdi, 2011. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Salemba Humanika. Jakarta.
- Nurman, 2015. *Strategi Pembangunan Daerah*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ridwan, 2011. *Hukum Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2012. *Teori Pengembangan Organisasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Adminitrasi Pembangunan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D. Alfabeta.Bandung.
- , 2016. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D. Alfabeta.Bandung.
- , 2019. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D. Alfabeta.Bandung
- Suharto, Edi. 2006. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Syafie, Kencana Inu, 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Tjokrowinoto, Moejiarto. 2007. *Pembangunan Dilema dan Tantangan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Tilekson.2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja perangkat desa unit pelaksanaan teknisi Dinas Pendidikan Kecamatan Raren Batuhah Kabupaten Barito Timur, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol.2 No.3 November 2016.
- Usman Effendi. 2014. *Asas Manajemen*, cetakan Ke II. Jakarta: Rajawali Pers
- Wursanto. 2003. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. : Andi : Yogyakarta