



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Perangkat Desa Kedung Rejoso Kecamatan Kotaanyar Kabupaten Probolinggo

M.Yoga Pratama¹, Deddy Junaedi²

^{1,2} Universitas Nurul Jadid

¹ ekn.2142400003@unuja.ac.id, ² deddyjuna87@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja perangkat desa di Desa Kedung Rejoso, Kecamatan Kotaanyar, Kabupaten Probolinggo. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial memengaruhi efektivitas kerja perangkat desa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa Kedung Rejoso yang berjumlah 30 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat pilihan jawaban. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja perangkat desa secara simultan maupun parsial. Secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,417 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,150 dan nilai signifikansi 0,005. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,888 menunjukkan bahwa 88,8% variasi efektivitas kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Efektivitas Kinerja

1. Latar Belakang

Kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor fundamental dalam menentukan efektivitas kinerja organisasi, termasuk dalam konteks pemerintahan desa. Pemerintahan desa, sebagai garda terdepan dalam pelayanan publik dan pelaksanaan pembangunan di tingkat lokal, sangat bergantung pada kinerja perangkat desa dalam mengimplementasikan kebijakan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Robbins dan Judge [1] menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan arahan yang jelas akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Dalam pemerintahan desa, efektivitas kepemimpinan tidak hanya dilihat dari kemampuan mengambil keputusan, tetapi juga dari kapasitas untuk memotivasi dan memberdayakan perangkat desa. Kepala desa yang mampu merangkul aspirasi dan potensi perangkatnya akan menciptakan suasana kerja yang inklusif dan kolaboratif. Hal ini penting karena perangkat desa memikul tanggung jawab besar dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan masyarakat, dan pembangunan desa.

Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, motivasi individu sangat dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan dasar, baik secara fisik maupun emosional [2]. Dalam konteks perangkat desa, motivasi yang tinggi akan muncul jika terdapat pengakuan, dukungan, serta kesempatan untuk berkembang yang diberikan oleh pemimpin. Dalam praktiknya, banyak perangkat desa menghadapi tantangan motivasional akibat kurangnya perhatian terhadap aspek kesejahteraan dan pengembangan kompetensi. Berdasarkan data "Statistik Potensi Desa Indonesia 2024" oleh Badan Pusat Statistik [3], desa yang dipimpin oleh kepala desa dengan gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan tingkat partisipasi masyarakat dan kinerja perangkat desa yang lebih tinggi. Di sisi lain, studi Santoso [4] mengungkapkan bahwa banyak perangkat desa merasa kurang mendapat dukungan dari pemimpin mereka, yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan produktivitas.

Desa Kedung Rejoso di Kecamatan Kotaanyar, Kabupaten Probolinggo, merupakan contoh wilayah yang menghadapi tantangan serupa. Karakteristik masyarakat yang beragam serta keterbatasan sumber daya mengharuskan pemimpin desa memiliki kemampuan adaptasi tinggi, komunikasi efektif, serta strategi motivasi yang tepat. Namun, berdasarkan pengamatan awal, perangkat desa di Kedung Rejoso kerap menghadapi rendahnya motivasi kerja akibat kepemimpinan yang belum optimal. Kondisi ini dikhawatirkan berdampak pada efektivitas

kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pelayanan publik serta pembangunan desa. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti oleh Sari [5], juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Namun, masih sedikit penelitian yang secara spesifik mengkaji keterkaitan antara ketiga variabel tersebut dalam konteks perangkat desa, khususnya di wilayah pedesaan seperti Kedung Rejoso. Kesenjangan ini menjadi alasan utama dilakukannya penelitian ini.

Selain itu, menurut Deddy Junaedi, Swasto, dan Utami (2013) [6] gaya kepemimpinan memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja dan komitmen organisasi. Dengan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan mereka terhadap tugas, yang dapat mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Fahrudin (2023) [7] menyoroti bahwa ketidakefisienan dalam penyaluran pupuk bersubsidi berkaitan dengan lemahnya sistem manajemen operasional, yang berdampak pada kualitas pelayanan publik di tingkat desa. Temuan ini menunjukkan bahwa tata kelola distribusi yang tidak efektif dapat menurunkan kinerja aparatur desa. Sementara itu, Rasidi (2024) [8] menekankan bahwa strategi pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah daerah dapat meningkatkan kemampuan dan partisipasi masyarakat dalam pengembangan desa. Dukungan semacam ini menunjukkan bahwa faktor eksternal seperti intervensi pelatihan dan kebijakan daerah turut berperan dalam mendorong kinerja perangkat desa.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja perangkat desa di Kedung Rejoso. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja, serta merumuskan strategi kepemimpinan yang lebih efektif bagi kepala desa dalam memaksimalkan potensi perangkatnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Melalui pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi ilmiah sekaligus rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan di tingkat desa untuk menciptakan sistem kepemimpinan yang lebih adaptif dan memotivasi. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokus empiris terhadap desa yang memiliki kompleksitas sosial dan tantangan khas daerah pedesaan, serta penggunaan model regresi untuk mengukur pengaruh variabel secara objektif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap efektivitas kinerja perangkat desa (Y) secara parsial maupun simultan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

2.1. Populasi dan sampel

Penelitian ini melibatkan seluruh perangkat desa yang bekerja di Desa Kedung Rejoso, Kecamatan Kotaanyar, sebanyak 30 orang, yang secara langsung terlibat dalam kegiatan pengelolaan dan administrasi desa. Karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu di bawah 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan metode total sampling. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2021) [9] yang menyatakan bahwa total sampling dapat digunakan apabila populasi kurang dari 100 orang atau jika memungkinkan untuk melibatkan seluruh populasi dalam penelitian.

2.2. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disusun khusus untuk mengukur variabel efektivitas kinerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Kuesioner dibagi menjadi beberapa bagian sesuai dengan variabel yang diteliti agar memudahkan responden dan mempermudah analisis data (Setiawan, 2021) [10]. Setiap item pertanyaan menggunakan skala Likert 4 poin dengan opsi: sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala ini dipilih untuk memberikan variasi respons yang memadai serta memudahkan analisis kuantitatif (Eko Hartanto, 2017) [11]. Pertanyaan dirancang untuk mencakup aspek penting dari masing-masing variabel, misalnya komunikasi dan pengambilan keputusan dalam variabel gaya kepemimpinan.

Sebelum digunakan secara luas, kuesioner diuji coba pada sekelompok kecil pejabat desa di luar sampel penelitian untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kekurangan seperti ambiguitas pertanyaan (Creswell, 2019) [12]. Hal ini bertujuan agar instrumen mudah dipahami dan hasilnya dapat diandalkan. Selanjutnya, validitas instrumen diuji menggunakan analisis faktor, sedangkan reliabilitas diukur dengan *Cronbach's Alpha* (Hastuti, 2021) [13]. Hanya instrumen yang memenuhi kriteria valid dan reliabel yang digunakan untuk pengumpulan data utama. Dengan prosedur ini, data yang diperoleh diharapkan valid dan andal sehingga penelitian dapat memberikan gambaran akurat mengenai pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja di tingkat desa (Arifin, 2022) [14].

2.3. Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif yang berupa angka untuk analisis statistik. Terdapat dua jenis data yang digunakan, yaitu data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden, yaitu perangkat desa Kedung Rejoso melalui penyebaran angket/ kuesioner. Sementara itu, data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal ilmiah, buku, dan penelitian sebelumnya yang relevan.

2.4. Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menganalisis secara statistik berdasarkan angka. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS 25 (*Statistical Program For Science*) sebagai alat analisis. Metode analisis data yang diterapkan adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan. Validitas diukur dengan menggunakan koefisien korelasi item total, yang menyatakan apakah item dalam kuesioner berkorelasi positif dengan total skor. Menurut Sugiyono (2021) [15], uji korelasi Pearson digunakan untuk menilai validitas. Uji korelasi Pearson digunakan untuk pengujian validitas, dan standar berikut diterapkan yaitu, item dianggap valid jika nilai korelasi (r) lebih besar dari nilai krusial tabel pada tingkat signifikansi tertentu ($\alpha = 0,05$). Item dianggap tidak valid dan perlu diubah atau dihilangkan jika nilai korelasi (r) lebih kecil dari nilai kritis tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi hasil kuesioner menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Ghozali (2020) [16]. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal kuesioner.

c. Uji Asumsi Klasik

Salah satu syarat penggunaan regresi linier berganda adalah memenuhi uji asumsi klasik. Berikut adalah beberapa uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini:

1.) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual terdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk dengan kriteria:

- Jika nilai signifikansi (p -value) $> 0,05$, maka data residual dianggap berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi (p -value) $\leq 0,05$, maka data residual tidak berdistribusi normal.
- Selain itu, visualisasi histogram residual dan grafik P-P Plot juga digunakan untuk mendukung interpretasi hasil uji normalitas.

2.) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memastikan apakah ada korelasi yang kuat antara variabel independen. Tujuan uji multikolinearitas tercapai ketika tidak ada korelasi yang terlalu kuat antara variabel independen. Indikator multikolinearitas meliputi hal berikut:

- Tidak ada multikolinearitas jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,10.
- Multikolinearitas terjadi ketika nilai VIF lebih besar dari 10 atau toleransi kurang dari 0,10.

3.) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual menunjukkan varians yang tidak konstan. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual pada data tersebut tidak konstan, digunakan uji heteroskedastisitas. Berikut ini adalah teknik yang digunakan untuk melakukan pengujian:

- Uji Glejser: Tidak terjadi heteroskedastisitas jika signifikansi (nilai p) lebih besar dari 0,05.
- Analisis scatterplot antara nilai residual dan nilai prediksi menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas berdasarkan pola acak.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Efektivitas Kinerja
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Motivasi Kerja
- e = Error

Hasil analisis regresi meliputi:

- Nilai koefisien regresi (b_1, b_2) yang menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel independen.
- Signifikansi statistik melalui uji T dan uji F.

e. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja peralatan desa, dilakukan pengujian hipotesis. Uji yang digunakan adalah uji T parsial dan uji F simultan, dengan rincian sebagai berikut:

1.) Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (efektivitas kinerja) secara parsial.

- Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen (gaya kepemimpinan atau motivasi kerja) terhadap efektivitas kinerja.
- Hipotesis Alternatif (H_1): Ada pengaruh signifikan antara variabel independen (gaya kepemimpinan atau motivasi kerja) terhadap efektivitas kinerja.

2.) Uji Simultan (Uji F)

Tujuan uji F adalah untuk memastikan apakah dua variabel independent motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kinerja secara bersamaan. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa tidak ada variabel independen yang memengaruhi efektivitas kinerja pada saat yang bersamaan. Menurut hipotesis alternatif (H_1), setidaknya satu variabel independen memengaruhi efektivitas kinerja secara bersamaan.

3.) Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Persentase variasi efektivitas kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 berada di antara 0 dan 1. Seperti pada nomor 1, proporsi varians kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian model ini.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil Analisis Data

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment antara skor setiap item dengan skor total. Semua butir pernyataan (P01–P14) menunjukkan nilai korelasi signifikan terhadap skor keseluruhan, dengan nilai r -hitung berkisar antara 0,708 hingga 0,910, menurut hasil studi SPSS. Semua butir dianggap valid apabila semua nilai r -hitung melampaui r -tabel sebesar 0,361 pada $N = 30$ dan ambang signifikansi $\alpha = 0,05$ (2-tailed).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Kode Pernyataan	r -hitung	r -tabel ($N=30, \alpha=0.05$)	Keterangan
P01	0.870	0.361	Valid
P02	0.835	0.361	Valid
P03	0.848	0.361	Valid
P04	0.898	0.361	Valid
P05	0.799	0.361	Valid
P06	0.740	0.361	Valid

P07	0.897	0.361	Valid
P08	0.799	0.361	Valid
P09	0.865	0.361	Valid
P10	0.708	0.361	Valid
P11	0.872	0.361	Valid
P12	0.867	0.361	Valid
P13	0.896	0.361	Valid
P14	0.910	0.361	Valid

2) Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,948	Reliabel
Motivasi Kerja	0,927	Reliabel
Efektivitas Kinerja	0,924	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk pengambilan data lebih lanjut.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah data residual terdistribusi secara teratur, uji normalitas dilakukan. Pengujian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan *Shapiro-Wilk* dengan bantuan software SPSS. Namun, karena jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, maka uji *Shapiro-Wilk* lebih diutamakan karena lebih tepat dan akurat untuk sampel kecil.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya Kepemimpinan	.227	30	.000	.961	30	.187
Motivasi Kerja	.227	30	.000	.977	30	.625
Efektivitas Kinerja	.061	30	.200	.877	30	.625

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer, diolah menggunakan SPSS versi 25 pada tahun 2025.

Hasil uji normalitas *Shapiro-Wilk* menunjukkan bahwa variabel data efektivitas kinerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terdistribusi secara teratur. Dengan analisis statistik lebih lanjut, premis kenormalan telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.177	.686		.258	.798		
	Gaya Kepemimpinan	.150	.049	.301	3.053	.005	.429	2.329
	Motivasi Kerja	.417	.059	.694	7.056	.000	.429	2.329

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

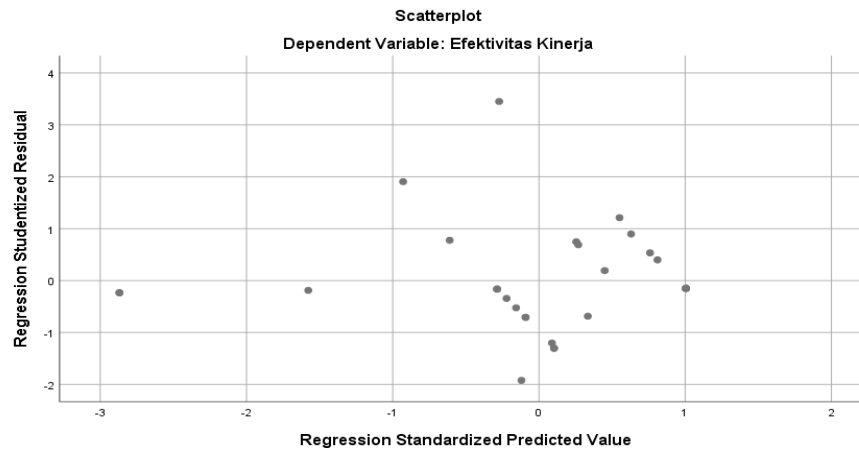
DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.889>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber: Data primer, diolah menggunakan SPSS versi 25 pada tahun 2025.

Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah 2,329 dan nilai *Tolerance* adalah 0,429 untuk kedua variabel, menurut hasil SPSS pada Tabel 4.10. Karena nilai ***Tolerance* > 0,10** dan ***VIF* < 10**, maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi multikolinearitas** antar variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi dapat digunakan lebih lanjut tanpa adanya indikasi gangguan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 tampak bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar sumbu horizontal dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa **tidak terdapat gejala heteroskedastisitas** dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

4) Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.177	.686		.258	.798
	Gaya Kepemimpinan	.150	.049	.301	3.053	.005
	Motivasi Kerja	.417	.059	.694	7.056	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber: Data primer, diolah menggunakan SPSS versi 25 pada tahun 2025.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program software SPSS versi 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,177 + 0,150 X_1 + 0,417 X_2$$

Persamaan regresi di atas menggambarkan hubungan antara variabel independen (X_1 = Gaya Kepemimpinan, X_2 = Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Y = Efektivitas Kinerja) secara parsial. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. **Nilai konstanta adalah 0,177**, artinya jika tidak terjadi perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (nilai X_1 dan X_2 adalah 0), maka Efektivitas Kinerja Perangkat Desa berada pada angka **0,177 satuan**.
2. **Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan adalah 0,150**, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_2) tetap dan konstanta (a) adalah tetap, maka Efektivitas Kinerja Perangkat Desa akan meningkat sebesar **0,150 satuan**. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berkontribusi positif terhadap Efektivitas Kinerja Perangkat Desa. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula efektivitas kinerja perangkat desa.
3. **Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0,417**, artinya jika variabel Motivasi Kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tetap dan konstanta (a) adalah tetap, maka Efektivitas Kinerja Perangkat Desa akan meningkat sebesar **0,417 satuan**. Hal ini

menunjukkan bahwa Motivasi Kerja juga memberikan kontribusi positif terhadap Efektivitas Kinerja Perangkat Desa. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat Efektivitas Kinerja Perangkat Desa.

5) Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	Koefisien B	t hitung	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,150	3,053	0,005	Signifikan (berpengaruh)
Motivasi Kerja	0,417	7,056	0,000	Signifikan (berpengaruh)

Sumber: Data primer, diolah menggunakan SPSS versi 25 pada tahun 2025

Efektivitas Kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan yang memiliki nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, variabel Motivasi Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kinerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	155,174	2	77,587	106,739	0,000
Residual	19,626	27	0,727		
Total	174,800	29			

Sumber: Data primer, diolah menggunakan SPSS versi 25 pada tahun 2025.

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja.

c. Uji Determinasi (Uji R²)

Hasil Uji Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,942	0,888	0,879	0,85258

Sumber: Data primer, diolah menggunakan SPSS versi 25 pada tahun 2025

Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,888, variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 88,8% terhadap variasi Efektivitas Kinerja. Faktor lain di luar model ini memiliki pengaruh terhadap sisanya sebesar 11,2%.

3.2. Diskusi

Penelitian ini membahas pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja perangkat desa di Kedung Rejoso. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa **kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan**, terhadap peningkatan efektivitas kerja aparatur desa. Pertama, **gaya kepemimpinan** terbukti berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja, dengan nilai signifikansi 0,005 dan koefisien regresi sebesar 0,150. Artinya, kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan partisipatif mampu meningkatkan kinerja perangkat desa. Temuan ini mendukung teori kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard, serta konsisten dengan penelitian sebelumnya seperti oleh Nurhayati (2021) [17]. Kedua, **motivasi kerja** menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dengan koefisien regresi 0,417 dan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik berperan penting dalam meningkatkan tanggung jawab dan efisiensi kerja perangkat desa. Temuan ini sesuai dengan teori dua faktor Herzberg dan sejalan dengan penelitian Wahyuni (2022) [18]. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berkontribusi sebesar **50,4% terhadap efektivitas kinerja perangkat desa**, berdasarkan nilai R². Sisanya, 49,6%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar ruang lingkup penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi dalam membangun tata kelola pemerintahan desa yang profesional dan berdaya saing.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja perangkat Desa Kedung Rejoso. Secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan, yang menunjukkan bahwa dorongan internal dan eksternal dalam bekerja sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas aparatur desa. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang adaptif dan suportif juga terbukti berkontribusi positif dalam meningkatkan efektivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja perangkat desa, dengan kontribusi sebesar 50,4% terhadap variasi efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi menjadi faktor kunci dalam membangun tata kelola desa yang profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Penelitian ini membuka peluang bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja melalui pendekatan kepemimpinan yang lebih partisipatif serta program peningkatan motivasi berbasis penghargaan dan pengakuan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mempertimbangkan variabel tambahan seperti kompetensi individu, budaya organisasi, dan dukungan masyarakat sebagai faktor yang mungkin juga mempengaruhi efektivitas kerja perangkat desa secara lebih menyeluruh.

Referensi

1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
2. Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
3. Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Potensi Desa Indonesia*. Jakarta: BPS.
4. Santoso, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 7(1), 45–52.
5. Sari, D. P. (2021). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 23–31.
6. Deddy Junaedi, Bambang Swasto, & Hamidah Nayati Utami. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada karyawan PG. Kreet Baru Malang). *Jurnal Profit*, 7(1), 127-134.
7. Fahrudin, M. Nasrullah, & M. Lukman. (2023). Analisis manajemen operasional dalam penyaluran pupuk subsidi dan tantangan kelangkaan: Studi kasus UD. Eka Jaya. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(10), <https://doi.org/10.56338/jks.v6i10.4196>.
8. Moh.Rasidi, Kholifatuz Sa'diyah, Kiki Fatmala, Nurul Kamaliah, Safiroh Hukmah, & Siti Hanik Wulandari. (2024). Strategi Pelatihan DISPARPORA terhadap Pengembangan Wisata Pantai Cemara dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Desa Demung . *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 2670–2673. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.6922>.
9. Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
10. Setiawan, A. (2021). Penggunaan Kuesioner dalam Penelitian Sosial. *Jurnal Penelitian Sosial dan Pendidikan*, 12(3), 112–119.
11. Hartanto, E. (2017). *Dasar-dasar Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
12. Creswell, J. W. (2019). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (Edisi Bahasa Indonesia). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
13. Hastuti, R. (2021). Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Evaluasi*, 15(1), 1–10.
14. Arifin, Z. (2022). Efektivitas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Desa. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengembangan SDM*, 4(2), 45–52.
15. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
16. Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
17. Nurhayati, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 112–120. <https://doi.org/10.1234/jiap.v8i2.2021>
18. Wahyuni, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pemerintahan desa di Jawa Timur. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 10(1), 55–64. <https://doi.org/10.5678/jakp.v10i1.2022>