

Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk (Studi Kasus Di Desa Cerme, Desa Mlandangan, Desa Pace Kulon, Desa Pace Wetan, Desa Babadan, Desa Gondang, Desa Joho, Desa Jampes Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk)

Impi Yusnandar¹⁾, IGG Heru Marwanto²⁾, Djunaedi³⁾, Budi Rahayu⁴⁾

¹⁾²⁾³⁾⁴⁾ Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Kadiri, Kediri

Email: yusnandarimpi@gmail.com¹⁾, herumarwanto@unik-kediri.ac.id²⁾, [djunaedi@unik-kediri.ac.id](mailto:djunaidi@unik-kediri.ac.id)³⁾, budir@unik-kediri.ac.id⁴⁾

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the degree to which motivation affects performance of village officials and village staff and to find out how much influence the village heads manner of leadership has on performance in the workers' environment at the village office, especially in eight village in Pace District, Nganjuk Regency and to find out how much influence motivation and leadership style together on the performance of village devices and staff. The research method used is a qualitative method with an explanatory and inference descriptive approach, using a questionnaire as a tool for data collection Isaac and Michael's formula, with an error rate 5 %. The analysis used is correlation regression. From the result of analysis the main method of influence of motivation on the performance of village official and staff is determined by the dimension of motives, expectations and incentives of 31.6%, other factors that affect physiological needs and the need for appreciation. Respect and trust for subordinates ideas, take into consideration the emotions of subordinates pay attention the convenience of labor on behalf of subordinates, take taking the component into consideration of work satisfaction for subordinates in completing tasks entrusted to them an recognition of the status of subordinates appropriately and professionally by 16,4 %, the factor other that affect intelligence, social, mature, and wide social relations, personal initiative and drive for achievement and attitudes of human relation of 33,44 other factors that affect the quantity, quality, effectiveness and independence.

Keywords: motivation, leadership, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa dan staf desa dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Kinerja di lingkungan Pekerja di Kantor Desa khususnya di delapan desa di Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk serta untuk mengetahui seberapa besar Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berdampak pada Kinerja Perangkat Desa dan staf. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan pendekatan eksplanatory dan inference deskriptif dan pengumpulan data melalui kuesioner. Sebanyak 95 Kepala Desa dari delapan Desa di Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk, terdiri dari 127 anggota staf, diambil. Analisis korelasi regresi digunakan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabelitas tambahan yang memengaruhi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan untuk penghargaan adalah dimensi insentif, harapan, dan motif sebesar 31,6% dari total pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa dan staf. Dimensi lain yang mempengaruhi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa adalah iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhatikan perasaan bawahan, dan memperhatikan kenyamanan kerja bagi bawahan.

Kata Kunci: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja

1. Pendahuluan

Atas dasar perubahan UU. UU Desa Nomor 5 tahun 1979 menjadi UU Desa Nomor 6 tahun 2014, organisasi Pemerintahan Desa menjadi berubah, demikian juga perekrutan atau recruitment terhadap Perangkat Desa menjadi berubah drastis yaitu diatur dalam pasal 25 Menurut UU No. 6 tahun 2014, Kepala Desa dengan bantuan Perangkat Desa bertanggung jawab atas pemerintahan desa. Para Perangkat Desa dapat dimaknai memerlukan motivasi yang tinggi dan gaya

kepemimpinan Kepala Desa yang bersesuaian dengan masud dan tujuan dana desa diberikan dalam jumlah besar ke desa - desa untuk mendorong kemampuan dan sinergisitas kinerja dalam melakukan tugasnya untuk mencapai goal target. Hal demikian itu penting kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu dan kapabelitas yang layak mengendalikan Organisasi Pemerintahan Desa (*the right man on the right place*). Keberhasilan Organisasi yang besar maupun yang kecil tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya alam (SDA)

yang tersedia, tetapi sebagian besar dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan organisasi yang relevan. (Marihoto Manulang : 2006 :Manajemen personalia: hal. 195). *The Man Behind of The Gun*. Untuk menjaga kualitas sumber daya manusia dan mencapai tujuan dan misi organisasi, langkah-langkah pengembangan SDM harus diikuti. (Pradanti et al., 2021).

Managemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan komponen dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tanpa adanya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi, tentu tujuan dari organisasi tidak dapat berjalan dengan baik (Satryo et al., 2023). Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) harus mengelola manusia secara efektif agar karyawan puas dengan pekerjaannya (Edy Sutrisno: 2017: MSDM: 7). Sumber daya Manusia berdampak pada tingkat profesionalisme secara keseluruhan, yang berdampak pada tingkat tertentu keterlibatan dan kontribusi terhadap keberhasilan mencapai tujuan instansi pemerintah. Faktor penggerak dalam diri manusia, atau motif, mendorong mereka untuk bertindak. Pada dasarnya, perilaku manusia didasarkan pada tujuan. Dengan demikian, dapat dibuat kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai definisi sebagai pengendali, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemutusan, dan hubungan kerja untuk mencapai tujuan pada Undang-undang Desa No. 6/2014 di pasal 25 dan 26.

Motivasi kerja adalah komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Setianto et al., 2019). Kegiatan yang menghasilkan, menyalurkan, dan mempertahankan perilaku manusia dikenal sebagai motivasi. (Fridayanto et al., 2021). Motivasi kerja adalah motivasi yang ditunjukkan untuk memulai sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. (Sinollah et al., 2020) motivasi staf untuk bekerja, yang menghasilkan output yang tinggi yang berkompetisi (Tae et al., 2021). Malay SP Hasibuan (1999:95), mengatakan motivasi adalah kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja, bekerja dengan baik, dan mengintegrasikan semua usaha yang dia lakukan untuk mencapai kebahagiaan. Kinerja SDM dipengaruhi oleh banyak hal, baik di dalam tempat kerja maupun luar tempat kerja. Hal ini termasuk kebahagiaan di tempat kerja, kompensasi yang sesuai dengan kemampuan Anda, dan kualitas lingkungan kerja Anda secara keseluruhan

Menurut D.Katz & Kahn (Gary Yulk,2009:4), kare kewibawaan seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan, motivasi terkait erat dengan kepemimpinan. mendorong peningkatan kinerja para Perangkat Desa di lingkungan kantor Kepala Desa. Kepemimpinan yang sukses juga ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan yang adil dan mampu menghadirkan suasana pendidikan organisasi yang berkualitas (Marwanto & Satriyono, 2021)

Dalam upaya memberdayakan dan mengembangkan Perangkat Desa untuk melaksanakan tugas utama dan fungsinya untuk mencapai tujuan dan sasaran, maka diperlukan kekuatan motivasi dan gaya kepemimpinan Kepala Desa dalam memimpin predesaan dan beberapa Kepala Desa di Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk telah berusaha untuk membantu dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui pendistribusian fasilitas dan metode untuk membuat lingkungan kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Ini juga dapat mendorong Perangkat Desa untuk selalu berinovasi dan berkreasi dalam hal pembagian tanggung jawab, wewenang, dan tugas.

Pemimpin berfungsi sebagai inspirasi atau contoh bagi mereka yang dipimpinnya. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengubah organisasi yang mereka pimpin ke arah yang lebih baik. (Prastiyono et al., 2020). Kepala Desa selaku pimpinan punya gaya dalam memimpin yang berbeda beda dalam pemberian kemajuan kinerja Perangkat Desa, selain itu berupa motivasi anantara lain terkait juga pemberian kesejahteraan yaitu selain mendapat siltap (penghasilan tetap) juga mendapat tunjangan berupa bengkok sawah, disamping hal tersebut juga dilakukan pembinaan dengan mengadakan pertemuan terbatas untuk memberikan arahan dan pembinaan oleh Kepala Desa dan juga berupa sanksi teguran bagi perangkat desa yang melakukan pelanggaran disiplin sering tidak masuk atau memberikan pelayanan pada masyarakat yang kurang maksimal. Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan sangat penting karena dapat menunjukkan seberapa baik atau buruk sebuah perusahaan. Ini karena setiap pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinannya dengan benar. (Yap et al., 2021)

Kondisi sebuah Desa sekarang berbeda dari sebelumnya. Ada banyak Anggaran Desa atau Dana Desa, yang menunjukkan bahwa pemerintah telah memprioritaskan pembangunan desa. (Pramana et al., 2022). Di Kabupaten Nganjuk terdapat 20 Kecamatan, dalam 1 (satu) Kecamatan terdiri dari banyak Desa, yaitu Kecamatan Bagor yang termasuk 20 desa, Kecamatan Baron termasuk 11 desa Kecamatan Berbek. Kecamatan Gondang termasuk 17 desa, Kecamatan Jatikalen termasuk 11 desa, Kecamatan Kertosono termasuk 13 desa dan 1 kelurahan, Kecamatan Lengkong termasuk 16 desa, Kecamatan Loceret terdiri dari 22 desa, Kecamatan Nganjuk termasuk 2 Desa dan 13 kelurahan, Kecamatan ngetos termasuk 9 desa, Kecamatan Ngluyu termasuk 13 desa, Kecamatan Ngronggot termasuk 13 desa, Kecamatan 18 desa, Kecamatan Patianrowo termasuk 11 desa, Kecamatan Prambon termasuk 14 desa, Kecamatan Rejoso termasuk 23 desa, Kecamatan Sawahan termasuk 9 desa, Kecamatan Sukomoro termasuk 10 Desa dan 1 kelurahan, Kecamatan Tanjung anom termasuk 14 desa dan 1 Kelurahan, Kecamatan wilangan termasuk 6 desa, dan Kecamatan Pace termasuk 18 desa. Daerah Kabupaten Nganjuk terdiri dari 43. 052 ha terdiri dari tanah persawahan, seluas 32.373 ha. tanah kering dan seluas 47.007 ha tanah huta. Pertumbuhan Ekonomi

Kabupaten Nganjuk diukur dari PDRB tahun 2021 tumbuh sebesar 3,61 %.

Di Kabupaten Nganjuk sebagian besar penduduknya hidup sebagai petani sawah dan perkebunan, bersuku bangsa Jawa (Data BPS Kabupaten Nganjuk tahun 2021). Dari data tersebut betapa pentingnya Pemerintahan Desa di Kabupaten Nganjuk sebagai pengelola sumber daya manusia, aset, produksi dan organisasi merupakan bagian dari wilayah pemerintahan daerah, untuk didorong berkembang, maju, mandiri mencapai visi daerah dan dilaksanakan sesuai dengan amanat UU Desa No. 6 tahun 2014 seperti disebutkan di atas pada pasal 25 dan 26 dan sesuai amanat Peraturan Nomor 7 tahun 2021 dari Menteri Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2022 untuk Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Penelitian dilakukan sejauh mana pengaruh “PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA”

2. Landasan Teori

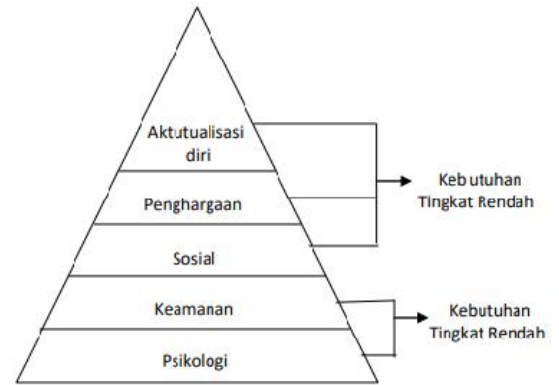
2.1 MSDM

Menurut Schuler, et al (1992), MSDM merupakan pengakuan tentang peran tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk melakukan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara adil dan efektif untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.. (Edy Sutrisno:2017: Manajemen Sumber Daya Manusia: 6)

2.2 Motivasi

Para ilmuwan menunjukkan teori motivasi sebagai kekuatan utama yang mendorong orang untuk mencapai tujuan mereka. (Heryanto & Juwarni, 2020). Motivasi digambarkan dalam suatu kontinum berdasarkan sejauh mana alasan yang mendasari perilaku ditentukan oleh diri sendiri (Hornstra et al., 2023). Robbins (2007:1) menggambarkan motivasi sebagai sebuah proses berkaitan dengan intensitas, tujuan, dan durasi upaya seseorang untuk mencapai sasaran mereka. Menurut Ensiklopedia Amerika, Motivasi (Melayu S.P. Hasibuan, 1999: 96) adalah *kecenderungan dalam seseorang yang mendorong dan mengarahkan tindakannya. Motivasi mencakup faktor-faktor seperti kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat dipahami dari Tindakan observasi* “Motivasi juga merupakan kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang untuk membangkitkan topan dan mengarahkan tindak tanduknya. Faktor-faktor yang memengaruhi kebutuhan biologis, emosional termasuk motivasi, yang hanya dapat diprediksi melalui observasi tingkah laku manusia”. Teori teori motivasi sebagai dijelaskan oleh Robbins (2007: 214) di bawah ini :

1) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow



Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Maslow

Sumber : Stephen P Robbin, Perilaku Organisasi (2007:215)

2) Teori X dan Teori Y

A. Menurut Teori X, 4 (empat) asumsi yang dipegang oleh manajer adalah sebagai berikut ;

1. Karyawan secara alami tidak menyukai pekerjaan mereka dan akan berusaha menghindarinya jika mungkin.
2. Karena ketidaknyamanan ini, karyawan harus dipaksa, diawasi, dan diancam dengan hukuman jika mereka tidak mencapai tujuan mereka.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan sebisa mungkin mencari instruksi formal.
4. Sebagian besar karyawan tidak akan bersemangat dan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaan.

B. Karena dia tidak setuju dengan perspektif negatif McGregor mencatat empat asumsi positif tentang karakter manusia ini., yang dia sebut sebagai "Teori Y". Jika karyawan memiliki komitmen pada tujuan, mereka dapat melihat kerja sama dengan proses alami dengan bermain atau istirahat. Orang biasa dapat belajar menerima dan bahkan berusaha memikul tanggung jawab. Kemampuan untuk membuat keputusan inilah yang dimiliki setiap orang, bukan hanya mereka yang berada dalam posisi manajemen.

2.3 Hakikat Gaya Kepemimpinan

Hakikat Gaya Kepemimpinan merupakan performa dari seorang pemimpin yang berpengaruh pada yang dipimpin untuk mencapai maksud. Kepemimpinan memiliki keterampilan. untuk menginspirasi orang lain untuk mengambil Tindakan dalam mencapai tujuan bersama (Sarwar et al., 2023). Menurut Burns (Gary Yulk, 2009:4), kepemimpinan terjadi Saat sumber daya organisasi dimobilisasi, politik, sumber daya lainnya dan psikologis untuk mendorong keterlibatan dan penermaan motivasi mereka yang mengikutinya. Sadeli Samsudin

(2009: 287) mengemukakan, Pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik dan tidak dapat diwariskan.. Dalam situasi yang berbeda , setiap pemimpin memiliki atribut unik.

2.4 Dimensi dari Model Kepemimpinan

Siagian (2002:121), gaya pemimpin seseorang dapat diperhatikan melalui indicator sebagai berikut : 1) Suasana kepercayaan satu sama lain; 2) Penghargaan untuk konsep bawahan; 3) Perhatian terhadap para bawahan; 4) Observasi terhadap kenyamanan pekerjaan karyawan bawahan; 5) Pertimbangan faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya; dan 6) Pengenalan.

2.5 Hakikat yang Menentukan Kinerja Pegawai

Hakikat yang Menentukan Kinerja Pegawai adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu yang tergabung dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dan fungsi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Penampilan karyawan adalah hasil yang dicapai pada aktivitas pegawai dengan keterampilan pegawai dalam berbagai hal situasi (Srimulyani et al., 2023). Menurut Wibowo (2007:7) bahwa kinerja adalah hasil dari melakukan tugas dan mencapai hasilnya. Jadi kinerja adalah melakukan pekerjaan dan mencapai hasilnya.. Kinerja adalah apa yang dilakukan dan bagaimana dilakukan.

Bernardin serta Russel menyatakan (Sopiah, 2008:182) bahwa beberapa indicator kinerja dapat diidentifikasi sebagai berikut : 1) *Quality*, yang merupakan tingkat maksimal proses atau hasil pelaksanaan kegiatan yang mendekati tujuan yang diharapkan atau mencapai kesempurnaan; 2) *Quantity*, adalah jumlah yang menghasilkan (dalam rupiah, unit, siklus operasi yang dilakukan); 3) *Timeliness*, yang merupakan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas ditetapkan, dengan mempertimbangkan jumlah hasil tambahan serta jumlah sumber daya disponsori untuk kegiatan alternatif; 4) *Cost Effectiveness*, ukuran jumlah sarana yang digunakan koordinasi untuk mencapai hasil terbaik atau mengurangi kegiatan; 5) *Perlunya pengawasan*, kemampuan anggota staf untuk melakukan pekerjaan mereka tanpa diawasi oleh supervisor mereka untuk menghindari situasi yang tidak diinginkan; 6) Pengaruh dari orang lain, kemampuan pekerja untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif.

Hipotesis pada penelitian ini adalah sejauh mana motivasi kerja, gaya kepemimpinan, motivasi & gaya kepemimpinan punya korelasi kepada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk

3. Metodologi

3.1 Data

Metode pengumpulan data adalah salah satu metode yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan penelitian. Metode ini mencakup pengumpulan data, penentuan jenis data yang akan digunakan dan pengumpulan informasi atau fakta yang relevan dengan masalah penelitian, menurut para pakar sebagai berikut:

- Data kualitatif dapat digambarkan dalam bentuk kata-kata, kalimat, skema, atau gambar, sementara informasi kuantitatif dapat digambarkan dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2006:14), data kuantitatif terdiri dari angka.

- Penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi, menurut Sugiyono (2006:11), bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel yang diteliti dan hubungan antar mereka.

- Selain itu, Studi ini dikategorikan ke dalam kategori penelitian asosiatif yang menggunakan pendekatan korelasional. Penelitian asosiatif bermaksud untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel, menurut Sugiyono (2006:11).

- Kerlinger (2006:7) menyatakan bahwa penelitian survey dapat dilakukan pada populasi besar maupun kecil. Namun, data yang dipelajari berasal dari sampel populasi, yang memungkinkan untuk menemukan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis dan distribusi peristiwa.

3.2 Metode Analisis

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana informasi beserta data yang digunakan peneliti berdasarkan fakta yang peneliti dapat di lokasi penelitian, data dari pemerintah disertai pengembangan pemikiran (analisa) dari peneliti. Informasi, analisa beserta informasi yang diperoleh kemudian diproses dan disusun dalam bentuk tesis. Penelitian ini dilakukan di Desa Cerme, Desa Pace Wetan, Desa Gondang, Desa Joho, Desa Pace Kulon, Desa Mlandangan, Desa Pace kulon, Desa Jampes dan Desa Babadan Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk Provinsi Jawa Timur terhadap pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa terhadap kinerja Perangkat Desa.

Penelitian ini menargetkan 127 karyawan dari Biro Umum Kementerian Dalam Negeri, yang terdiri dari empat kelompok: kepala desa, perangkat desa, staf, dan tenaga pendamping.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan golongan adalah karakteristik dari 95 responden dalam instrumen (kuesioner) pernyataan yang dibagikan. Karena itu, instruksi atau pertanyaan yang akan dibahas dalam diskusi ini menunjukkan jumlah responden 95 orang.

A. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan rhitung dengan rkriteria. Data dianggap reliabel jika rhitung lebih besar dari rkriteria(0,70).

Tabel 4.1 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

No	Butir	rhitung	> <	rkriteria	Kesimpulan
1	12	0,8348	>	0,70	Reliabel

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Butir	rhitung	> <	rkriteria	Kesimpulan
1	16	0,7973	>	0,70	Reliabel

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Butir	rhitung	> <	rkriteria	Kesimpulan
1	15	0,8160	>	0,70	Reliabel

Menunjukkan bahwa kelima belas instrumen (kuesioner) tersebut reliabel (konsisten).

B. Analisis Data

Pada Uji Normalitas Data Variabel Motivasi (X1) menghasilkan :

Tabel 4.4 Normalitas Data Penelitian

Variabel	Rasio Skewness	Rasio Kurtosis	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	1.182	-0.596	normal
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0.360	-0.694	normal
Kinerja Pegawai (Y)	0.247	-1.786	normal

Pada Uji Homogenitas Varians Data, untuk variabel Motivasi (X1) dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y), dilakukan uji homogenitas dengan Levene Test, didapat hasil

Tabel 4.5 Homogenitas Data Penelitian

	Y - X ₁	Y - X ₂
Angka Signifikansi	0,068	0,165

Uji homogenitas kedua variabel tersebut adalah sama. untuk memungkinkan analisis lanjutan.

C. Uji Hipotesis

Pada variabel motivasi (X1) diperoleh modus 48,00, nilai tengah 48,00, dan mean 47,76. Dengan demikian, nilai modus = nilai median dan nilai median > dari nilai mean, yang terletak di sebelah kiri. Oleh karena itu, distribusi data masih terlihat seperti kurva normal.

Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) diperoleh Nilai tengah 64,00, nilai median 64,00, dan nilai mean 64,29. Nilai modus = nilai median dan nilai median < nilai mean, yang berada di sebelah kiri. Oleh karena itu, distribusi data masih terlihat seperti kurva normal.

Pada variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh Nilai modus adalah 60,00, nilai tengah adalah 58,00, dan nilai mean adalah 57,87. Jelas bahwa nilai modus > nilai median (58,00), dan nilai median berada di sebelah kanan dari mean. Oleh karena itu, distribusi data tetap serupa dengan kurva normal.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis yang Mempengaruhi Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- a. Faktor pengembalian nilai (VIF) pada model regresi digunakan untuk menguji multikolinieritas. Jika VIF kurang dari 5 atau lebih, dianggap bahwa tidak ada persoalan multikolinieritas antara variabel independen. Sebaliknya, jika VIF lebih dari 5 atau lebih, dianggap bahwa ada persoalan multikolinieritas antara variabel independen. Untuk menguji multikolinieritas, digunakan SPSS. Seperti yang ditunjukkan, hasil VIF yang lebih besar 1,000 dapat diperoleh, yang menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel independen.
- b. Analisis Uji Persamaan Regresi
Hasil uji persamaan regresi perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai tetap dari kinerja karyawan adalah 30,048 tanpa motivasi. Sementara itu, setiap 74 satuan motivasi yang ditambahkan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,583 satuan.

c. Analisis Uji Keberartian Regresi

Analisis ini menggunakan uji F dan signifikansi untuk menguji keberartian persamaan regresi sederhana.

Tabel 4.6 Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679.402	1	679.402	42.951	.000 ^a
	Residual	1471.082	93	15.818		
	Total	2150.484	94			

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat dibuat adalah bahwa persamaan regresi signifikan, yaitu $Y = 30,048 + 0,583X1$

- d. Analisis Uji Linearitas Regresi
menunjukkan bahwa model regresi $Y = 30,048 + 0,583X_1$ yaitu linear (garis lurus) karena Fhitung (0,523) kurang dari Ftabel (0,95.17.76) (1,7589) dan tingkat signifikansi (0,073) lebih besar dari 0,05.
- e. Analisis Koefisien Korelasi
Ada angka korelasi (r_{y1}) sebesar 0,562 antara Motivasi (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y), yang menunjukkan bahwa ada korelasi atau pengaruh positif dengan tingkat kemitraan yang sedang.
- f. Analisis Uji Signifikansi Korelasi.
Angka signifikansi (0,000) kurang dari 0,05, dan t hitung (6,554) lebih besar dari t tabel (0,99.1.93) (2,3671). Data menunjukkan korelasi antara Motivasi (X_1) dan Kinerja Perangkat Desa (Y) sangat signifikan.
- g. Analisis Korelasi Parsial
Variabel Motivasi (X_1) memiliki korelasi 0,562 dengan variabel Kinerja Perangkat Desa (Y). Namun, variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) mengontrol dan membuat korelasi sebagian 0,4764. Data menunjukkan bahwa dampak antara *variable* Motivasi (X_1) dan *variable* Kinerja Perangkat Desa (Y) kurang signifikan daripada dampak antara variabel Motivasi (X_1) dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) yang dikelola *variable* Gaya Kepemimpinan (X_2).
- h. Analisis Koefisien Diterminasi (KD)
Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi 31,6 persen kinerja pegawai, sedangkan faktor lain mempengaruhi 68,4 persen.

4.2.2 Analisis yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- a. Analisis Uji Multikolinearitas
hasil VIF 1,000, menunjukkan tidak ada persoalan multikolinearitas antara variabel independen.
- b. Analisis Uji Persamaan Regresi
 $Y = 30,369 + 0,428 X_2$, menunjukkan bahwa angka konstanta Kinerja Pegawai adalah 30,369 jika tidak ada Gaya Kepemimpinan. Sebaliknya, Kinerja Pegawai akan meningkat 0,428 poin per satuan Gaya Kepemimpinan.
- c. Analisis Uji Keberartian Regresi
Hasil percobaan menunjukkan bahwa Fhitung (18,274) lebih besar daripada Ftabel (6,9155). Oleh karena itu, persamaan regresi yang diuji mempunyai signifikansi yang signifikan dan bahwa $Y = 30,369 + 0,428X_2$.
- d. Analisis Uji Linearitas Regresi
Sebagai hasilnya, dapat dibuat kesimpulan persamaan untuk regresi $Y = 30,369 + 0,428X_2$ yaitu linear, karena Fhitung (1,740) kurang dari Ftabel (1,776) dan tingkat signifikansi (0,56) > dari 0,05.
- e. Analisis Koefisien Korelasi
Jumlah angka korelasi (r_{y2}) antara Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja Pekerja (Y) adalah 0,405. Nilai ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif atau hubungan positif antara keduanya pada tingkat sedang.
- f. Analisis Uji Signifikansi Korelasi
Angka signifikansi (0,000) kurang dari 0,05, dan angka thitung (4,275) lebih besar daripada nilai t tabel (0,99.93), yang berjumlah 2,3671. Data menunjukkan korelasi yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).
- g. Analisis Korelasi Parsial
menunjukkan bahwa, jika variabel Motivasi (X_1) dikontrol, efek korelasi *variable* gaya kepemimpinan (X_2) dengan *variable* Kinerja Pegawai (Y) < dari pengaruh korelasi antara *variable* Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan *variable* Kinerja Pegawai (Y).
- h. Analisis Koefisien Diterminasi (KD)
Koefisien determinasi menunjukkan bahwa *variable* Gaya Kepemimpinan memengaruhi 16,4% kinerja pegawai, dan faktor lain memengaruhi 83,6%.

4.2.3 Analisis yang mempengaruhi Motivasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara Bersamaan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- a. Analisis Uji Multikolinearitas
hasil VIF 1,1195 < 5, menunjukkan tidak ada persoalan multikolinearitas antara variabel independen.
- b. Analisis Uji Persamaan Regresi
Hasil regresi menunjukkan bahwa angka konstanta kinerja pegawai adalah 19,852 tanpa motivasi dan gaya kepemimpinan.
- c. Uji Keberartian Regresi Berganda
menunjukkan bahwa Fhitung (25,195) > Ftabel (2,3676) dengan skala kepentingan (0,000) < (0,05). Maka dari itu persamaan regresi berganda $Y = 19,852 + 0,493X_1 + 0,225X_2$ adalah signifikan dan penting.
- d. Analisis Korelasi Berganda
angka yang menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan dengan tingkat kinerja karyawan (Y) adalah $R_{y1.2} = 0,595$, yang menunjukkan bahwa ada korelasi positive, antara Motivasi (X_1) dan Gaya

Kepemimpinan dengan Kinerja Pekerja dengan tingkat hubungan sedang.

- e. Uji Signifikansi Korelasi
Tingkat signifikansi ($0,000$) $< 0,05$, dan angka Fhitung lebih besar daripada Ftabel($0,99.2.92$) dan Ftabel ($2,3676$). Data menunjukkan korelasi berganda antara keinginan dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.
- f. Analisis Koefisien Diterminasi (KD)
Koefisien determinasi adalah $35,4\%$ karena korelasi berganda antara variabel Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terkait variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,595$. Maka dari itu, koefisien determinasi $35,4\%$. Ini membuktikan bahwa faktor lain bertanggung jawab atas $64,6\%$ dari kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

Ini adalah kesimpulan yang dapat dibuat berdasarkan hasil analisis dan diskusi:

1. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa dalam penelitian di 8 (delapan) desa pada Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk definisi berdasarkan dimensi motivasi, ekspektasi dan stimulus $31,6$ persen, seperti yang seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linear konvensional, yang sangat signifikan dan linear: $Y = 30,048 + 0,583X_1$. Persamaan ini mengatakan bahwa setiap peningkatan satu unit dorongan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar $0,583$, pada konstanta $30,048$ dampak positif dengan tingkat dampak sedang ditemukan ($r_{yx1} = 0,562$). Koefisien determinasi sebesar $31,6$ persen menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja perangkat desa adalah $68,4$ persen. Faktor tambahan yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan termasuk kebutuhan fisiologis seperti pakaian dan pakaian, makanan dan makanan, papan, dan tempat tinggal, serta persyaratan untuk penghargaan seperti pujian, piagam, tanda jasa, dan hadiah.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa Menurut persamaan sederhana untuk regresi linear, $Y = 30,369 + 0,428X_2$, sebesar $16,4\%$ ditentukan oleh aspek iklim kepercayaan dan penghargaan terhadap gagasan bawahan, perhatian pada perasaan bawahan, faktor kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya, dan pengakuan yang tepat dan profesional atas status bawahan. Menurut persamaan regresi linear sederhana, setiap peningkatan satu satuan pada Strategi kepemimpinan akan berdampak pada kenaikan Kinerja Perangkat Desa sebesar $0,428$ satuan, pada konstanta $30,369$. Tingkat pengaruh positif yang sangat sedang ditemukan ($r_{yx2} = 0,405$). Koefisien determinasi

$16,4\%$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi pada kinerja perangkat desa, sedangkan faktor tambahan sebesar $83,6\%$ masih memengaruhi kinerja pegawai. perangkat desa termasuk kecerdasan pemimpin, kedewasaan, hubungan sosial dan luas, dorongan untuk berprestasi, dan sikap hubungan manusiawi.

3. Persamaan regresi linear berganda menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa sebesar $35,4\%$, yang mencakup kemampuan, objektivitas, ruang lingkup tugas, ketepatan, dan ketepatan waktu. Persamaan ini sangat signifikan karena menunjukkan bahwa setiap peningkatan adalah satu satuan gaya kepemimpinan dan motivasi akan berdampak pada kenaikan kinerja perangkat desa sebesar $0,493$ dan $0,225$, masing-masing pada konstanta Pengaruh berganda positif memiliki tingkat pengaruh yang sangat sedang ($R_{yx1x2} = 0,595$). Koefisien determinasi hanya sebesar $35,4\%$ menunjukkan kontribusi gaya kepemimpinan dan dorongan secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai, sedangkan $64,6\%$ lainnya mempengaruhi kinerja Perangkat Desa. Jumlah pekerjaan selesai, kualitas karya yang dibuat, tingkat keberhasilan penggunaan sumber daya organisasi, dan independen dalam mengelola operasinya adalah faktor lain yang menentukan kinerja Perangkat Desa. Dari uraian di atas, terlihat bahwa Sumber Motivasi dan Pendekatan Kepemimpinan memiliki pengaruh sedang secara sendiri-sendiri dan bersama terhadap Kinerja Perangkat Desa. Ada sejumlah faktor yang dapat menyebabkan jawaban responden tidak ideal., seperti pernyataan responden yang tidak sesuai dengan ketiga variabel yang diteliti.

Dengan memperhatikan hasil penelitian disampaikan saran oleh Peneliti sebagai contoh berikut:

1. Menurut hasil penelitian, kontribusi pengaruh motivasi hanya $31,6\%$., terhadap Kinerja Perangkat Desa, maka hendaknya lebih memperhatikan motivasi diberikan dorongan yang mengapresiasi terhadap keberadaan Perangkat Desa, sehingga lebih termotivasi bekerja dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas.119
2. Kontribusi Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh mencapai $16,4\%$, harus lebih fokus pada kepemimpinan yang diakui oleh masyarakat oleh Perangkat Desa dengan menerapkan metode, memberikan keyakinan, dan memberikan wewenang, sehingga mereka merasa penting dan dihargai, sehingga mereka lebih yakin untuk maju.
3. Faktor tambahan selain motivasi dan *style of leadership* yang diidentifikasi dalam penelitian ini perlu dipertimbangkan, tetapi kontribusi yang diberikan dari keduanya secara bersamaan

memberikan kontribusi sebesar 35,4% terhadap kinerja Perangkat Desa.

Daftar Pustaka

- Fridayanto, S., Laely, N., & Rahayu, B. (2021). Pengaruh Motivasi, Stres Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. United Motors Centre. ... *Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 2(3). <https://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk/article/view/1793%0Ah>
<https://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk/article/download/1793/1540>
- Heryanto, B. H. B., & Juwarni, D. J. (2020). Analysis Motivasi Konsumen, Persepsi Kualitas dan Sikap Konsumen terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor. *RISK: Jurnal Riset ...*, 1(1), 68–80. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk/article/view/1390>
- Hornstra, L., Mathijssen, A. C. S., Denissen, J. J. A., & Bakx, A. (2023). Academic motivation of intellectually gifted students and their classmates in regular primary school classes: A multidimensional, longitudinal, person- and variable-centered approach. *Learning and Individual Differences*, 107(August), 102345. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2023.102345>
- Marwanto, I. G. G. H., & Satriyono, G. (2021). Formation of field-based pedagogical resources: The role of leadership of regional heads in educational sports and sports achievement. *International Journal of Education in Mathematics, Science and Technology*, 9(3), 482–497. <https://doi.org/10.46328/IJEMST.1549>
- Pradanti, T. W., Heryanto, B., & ... (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Kediri. ... : *Jurnal Riset Bisnis Dan ...*, 2. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk/article/view/2189>
- Pramana, A. C., Rahmadi, A. N., Ruhamak, D., Listiyaningrum, I., Sitoesmi, F. A. A., & Prihardina, O. W. (2022). Peningkatan Kemampuan Perangkat Desa Dalam Tata Kelola Kearsipan Di Desa Sengkut Kabupaten Nganjuk. *JANKA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.30737/janka.v1i1.2359>
- Prastiyono, U., Satriyono, G., & Rahayu, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 1(2), 132. <http://dx.doi.org/10.30737/risk.v1i2.1388>
- Sarwar, U., Tariq, R., Aamir, M., & Guan, Y. (2023). Comparative Analysis of Female Leadership Styles in Public and Private Sector Universities: A Study in Pakistan. *Heliyon*, 9(11), e22058. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22058>
- Satryo, R. D., Saputra, Y. M. D., Hustia, A., & Ananti, E. D. (2023). The Influence of Leadership and Competence on Employee Performance at the Workshop Department of PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Proceedings International Conference on Business, Economics & Management*, 7(1), 58–67. <https://doi.org/10.47747/icbem.v1i1.1258>
- Setianto, F., Putra, Y. P., & Andarin, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3, 16–30. <http://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JPE/article/view/1595>
- Srimulyani, V. A., Rustiyarningsih, S., Farida, F. A., & Hermanto, Y. B. (2023). Mediation of “AKHLAK” corporate culture and affective commitment on the effect of inclusive leadership on employee performance. *Sustainable Futures*, 6(November), 100138. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2023.100138>
- Tae, F. S., Yuliari, K., Putra, Y. P., & Kristanti, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Dan Pergudangan DIPT. Surya Sawit Sejati Kalimantan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 2(2), 24–42.
- Yap, N., Rukmini, M., & Pramana, A. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Di Universitas Kediri. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 210–216.