

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Cipangeran Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat

Ramadhan ^{1*}, Makmur ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia.

Email: rmdhan4135@gmail.com ^{1*}, makmur@digitechuniversity.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 25 Januari 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 Februari 2025; Diterima 10 Maret 2025; Diterbitkan 1 April 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Ramadhan, & Makmur. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Cipangeran Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(2), 794–801. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i2.3918>.

Abstrak

Riset berikut bertujuan guna memahami gaya kepemimpinan pemimpin desa terhadap motivasi kerja perangkat desa, serta untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan pemimpin desa akan perangkat desa di Cipangeran, Kecamatan Saguling, Kabupaten Bandung Barat. Gaya kepemimpinan pemimpin desa dalam penelitian ini diukur melalui aspek keterampilan dalam pengambilan keputusan, aspek keterampilan memotivasi, aspek keterampilan komunikasi, aspek keterampilan mengelola bawahan, aspek tanggung jawab, dan keterampilan dalam pengendalian emosi. Sementara itu, motivasi kerja perangkat desa diukur menggunakan indikator faktor intern dan indikator faktor ekstern. Metode riset yang digunakan pada riset ini ialah pendekatan deskriptif dan verifikasi, diikuti jenis penelitian kuantitatif. Cara pengumpulan data dalam riset ini dilaksanakan berdasar studi kepustakaan serta riset lapangan dengan penyebaran angket (kuesioner) untuk masyarakat di Desa Cipangeran, Kecamatan Saguling, Kabupaten Bandung Barat. Hasil riset menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Desa berdampak pada motivasi kerja perangkat desa di Girimukti, Kecamatan Saguling, Kabupaten Bandung Barat. Dengan nilai thitung 4,241 > 2,086 ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa H0 tidak diterima, sedangkan Ha berlaku. Dengan demikian, hipotesis dalam riset ini menunjukkan Ha berlaku. Meningkatkan gaya kepemimpinan Kepala Desa dapat dilakukan dengan cara melibatkan perangkat desa dalam pengambilan keputusan, selalu mencontohkan sikap disiplin kerja terhadap perangkat desa, menjelaskan dengan jelas tentang tugas atau pekerjaan agar pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik, memberikan teguran atau sanksi kepada perangkat desa yang melanggar aturan, serta selalu bijak dalam menghadapi permasalahan pekerjaan yang dihadapi perangkat desa. Meningkatkan motivasi kerja perangkat desa dapat dilakukan dengan memberikan pengakuan dan penghargaan baik lisan maupun tulisan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kompensasi dan bonus pada pegawai yang berprestasi, serta tersedianya jalur perkembangan karier bagi perangkat desa dengan prestasi kerja baik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja.

Abstract

The following research aims to understand the leadership style of village leaders on the work motivation of village officials, as well as to analyze the impact of the leadership style of village leaders on village officials in Cipangeran, Saguling District, West Bandung Regency. The leadership style of village leaders in this study was measured through aspects of decision-making skills, motivational skills, communication skills, subordinate management skills, responsibility, and emotional control skills. Meanwhile, the work motivation of village officials was measured using internal factor indicators and external factor indicators. The research method used in this research is a descriptive and verification approach, followed by quantitative research types. The method of data collection in this research was carried out based on literature studies and field research by distributing questionnaires to the community in Cipangeran Village, Saguling District, West Bandung Regency. The results of the research show that the leadership style of the Village Head has an impact on the work motivation of village officials in Girimukti, Saguling District, West Bandung Regency. With a t-count value of 4.241 > 2.086 t-table, it can be concluded that H0 is not accepted, while Ha applies. Thus, the hypothesis in this research shows that Ha is valid. Improving the leadership style of the Village Head can be done by involving village officials in decision-making, always exemplifying a disciplined work attitude towards village officials, clearly explaining tasks or jobs so that employees are able to carry out their jobs well, giving reprimands or sanctions to village officials who violate the rules, and always being wise in dealing with work problems faced by village officials. Improving the work motivation of village officials can be done by providing recognition and appreciation both verbally and in writing to employees who excel, providing compensation and bonuses to employees who excel, and providing career development paths for village officials with good work achievements.

Keyword: Leadership Style; Work Motivation.

1. Pendahuluan

Pemerintah daerah memiliki tanggung jawab utama dalam menyediakan pelayanan publik kepada masyarakat. Struktur pemerintahan daerah dibagi ke dalam beberapa kecamatan, yang di dalamnya terdapat sejumlah desa dengan fungsi administratif serta pelayanan langsung kepada warga. Pembagian ini turut mendukung efisiensi pengelolaan wilayah secara administratif. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah serta wewenang dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat lokal berdasarkan prakarsa, hak asal-usul, dan adat istiadat yang dihormati dalam sistem pemerintahan nasional. Dalam menjalankan fungsinya, desa ditopang oleh struktur administrasi yang menjadi bagian penting dalam mendukung kelancaran tugas pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat lokal (Purnomo, 2016). Sumber daya manusia di lingkungan desa memiliki peran strategis dalam mewujudkan tujuan organisasi pemerintahan. Salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja aparatur desa adalah motivasi kerja. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan psikologis yang memengaruhi seseorang dalam menjalankan tanggung jawab secara optimal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan pada November 2024 terhadap perangkat desa di Desa Cipangeran, Kecamatan Saguling, Kabupaten Bandung Barat, ditemukan sejumlah permasalahan yang mencerminkan rendahnya motivasi kerja. Pertama, minimnya kerja sama antar perangkat desa yang menyebabkan penurunan semangat kerja. Kedua, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, kebiasaan menunda pekerjaan, serta ketidaktepatan waktu kehadiran. Ketiga, penempatan tugas tidak mempertimbangkan kompetensi individu, melainkan dipengaruhi oleh relasi personal. Keempat, tidak adanya sistem penghargaan yang terstruktur, baik dalam bentuk ucapan maupun insentif bagi pegawai berprestasi. Situasi tersebut menunjukkan perlunya evaluasi terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan kepala desa. Pendekatan kepemimpinan yang tidak selaras dengan kebutuhan organisasi berpotensi menurunkan motivasi kerja perangkat desa.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja individu dalam suatu organisasi. Fahmi (2018) mendefinisikan motivasi kerja sebagai aktivitas perilaku yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Sementara itu, menurut Sutrisno (2019), motivasi memiliki fungsi dalam meyakinkan seseorang untuk menjalankan tanggung jawab tertentu, sehingga kerap dipandang sebagai elemen yang memengaruhi tindakan individu. Berdasarkan pemahaman tersebut, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai. Efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh sejauh mana seorang pemimpin mampu melaksanakan tanggung jawabnya terhadap bawahan, dengan menerapkan pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Thoah (2017:49) menyebut gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang ketika berusaha memengaruhi perilaku orang lain. Busro (2018) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi pengikutnya agar bersedia melakukan berbagai aktivitas yang terorganisasi, tanpa tekanan, demi tercapainya tujuan bersama. Kartono (2018) memandang gaya kepemimpinan sebagai kumpulan karakteristik, kebiasaan, dan kepribadian yang membedakan cara pemimpin berinteraksi dengan orang lain. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pendekatan perilaku yang mencerminkan keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin, bergantung pada sikap dan tindakan yang ditunjukkan dalam proses memimpin. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, gaya kepemimpinan kepala desa dapat dipahami sebagai metode yang digunakan untuk membimbing, mengarahkan, dan mengatur perilaku perangkat desa dalam mencapai sasaran organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berpijak pada paradigma positivistik, di mana data dikumpulkan melalui instrumen terstruktur dan dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019). Metode penelitian dipahami sebagai suatu proses ilmiah untuk memperoleh data yang digunakan dalam mencapai tujuan tertentu (Sugiyono, 2019). Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggabungkan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik variabel yang diteliti tanpa melakukan perbandingan atau pengujian hubungan antarvariabel (Sugiyono, 2019). Sementara itu, pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antara dua atau lebih variabel berdasarkan teori yang telah ada. Menurut Sugiyono (2019), penelitian verifikatif merupakan kelanjutan dari metode deskriptif karena tidak hanya memberikan gambaran, tetapi juga menguji kebenaran suatu teori melalui pengujian hipotesis.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada variabel dependen, variabel independen, serta model regresi secara keseluruhan mengikuti distribusi normal. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi salah satu asumsi dasar analisis statistik parametrik. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.76474163
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.127
	Negative	-.147
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

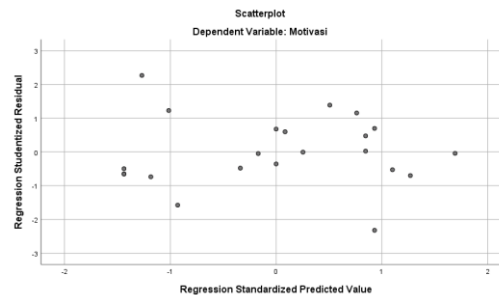
Hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut berada di atas ambang batas signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), yang berarti bahwa hipotesis nol (H_0) tidak ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians residual dari suatu model regresi bersifat konstan atau tidak. Model yang baik adalah model yang menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, memiliki sifat homoskedastisitas. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah melalui analisis grafik scatterplot. Dalam penelitian ini, grafik scatterplot antara residual dan nilai prediksi hasil regresi menunjukkan bahwa titik-titik

RESEARCH ARTICLE

data tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah sumbu nol pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Pola penyebaran tersebut mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi dinyatakan memenuhi asumsi tersebut.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Merujuk pada Gambar 2, titik-titik data terlihat tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah sumbu nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Pola penyebaran tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi yang dihasilkan memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

3.1.2 Uji Regresi

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini bertujuan untuk memperkirakan nilai suatu variabel berdasarkan nilai variabel lain yang memiliki hubungan secara linear. Dalam penelitian ini, digunakan model regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan kepala desa sebagai variabel independen dan motivasi kerja perangkat desa sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi yang diperoleh akan dijelaskan pada bagian berikutnya.

Tabel 2. Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.706	5.326		3.512	.002
Gaya Kepemimpinan	.543	.128	.688	4.241	.000

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel gaya kepemimpinan kepala desa sebesar 4,241, sementara nilai ttabel berdasarkan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,086. Karena nilai thitung > ttabel ($4,241 > 2,086$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala desa terhadap motivasi kerja perangkat desa. Persamaan regresi yang diperoleh dari analisis tersebut adalah $Y = 18,706 + 0,543X$. Koefisien 18,706 menunjukkan nilai konstanta, sedangkan 0,543 adalah koefisien regresi yang menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan skor motivasi kerja perangkat desa sebesar 0,543 poin.

3.1.3 Uji Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengukur arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perangkat desa. Penelitian ini menggunakan skala interval untuk mengukur kedua variabel tersebut. Uji korelasi Pearson digunakan karena data yang dianalisis bersifat kuantitatif dan berdistribusi normal. Hasil pengujian akan dijelaskan pada bagian berikutnya.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 3. Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan		Motivasi
	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	22	22
Motivasi	Pearson Correlation	.688	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	22	22

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap variabel motivasi kerja perangkat desa. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,688, yang berada dalam rentang antara 0,60 hingga 1,00. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja perangkat desa.

3.1.4 Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai R^2 yang diperoleh dari hasil analisis regresi digunakan sebagai indikator kekuatan model dalam menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,474. Artinya, gaya kepemimpinan kepala desa mampu menjelaskan sebesar 47,4% variasi dalam motivasi kerja perangkat desa. Sisanya, yaitu sebesar 52,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.447	6.932

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Hasil pengujian koefisien determinasi sebagaimana terlihat pada Tabel 4 memperlihatkan R^2 senilai 0,474. Ini mengindikasikan bahwa variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan kepala desa, berkontribusi sebesar 47,4% terhadap variasi variabel dependen, yakni motivasi kerja perangkat desa, sementara variabel lain di luar model studi menyumbang 52,6%.

Table 5. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.706	5.326		3.512	.002
	Gaya Kepemimpinan	.543	.128	.688	4.241	.000

Hasil pengujian hipotesis sebelumnya menunjukkan hasil signifikansi untuk faktor gaya kepemimpinan Kepala Desa senilai $0,000 < 0,05$ selaras dengan yang ditunjukkan dalam tabel 4.19. Selain itu, berdasarkan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan t_{tabel} senilai 2,086 dan t_{hitung} senilai 4,241. Temuan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sama dengan $4,241 > 2,086$, hal ini menunjukkan adanya penerimaan H_a dan faktor tersebut tipe kepemimpinan Kepala Desa berefek pada variabel motivasi kerja perangkat desa.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala desa memiliki nilai rata-rata 3,33, yang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa Kepala Desa Cipangeran, Kecamatan Saguling, Kabupaten Bandung Barat menerapkan pola kepemimpinan yang secara umum telah memenuhi beberapa aspek penting. Indikator yang digunakan mencakup kemampuan dalam mengambil keputusan, memotivasi bawahan, berkomunikasi secara efektif, mengelola personel, menunjukkan rasa tanggung jawab, serta mengendalikan emosi dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Selanjutnya, variabel motivasi kerja perangkat desa memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,67, yang diklasifikasikan dalam kategori baik. Capaian ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perangkat desa menunjukkan semangat dan dorongan kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kedua dimensi, yakni faktor internal dan eksternal, menjadi dasar dalam pengukuran tingkat motivasi yang dimaksud. Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala desa memberikan pengaruh sebesar 47,4% terhadap motivasi kerja perangkat desa. Persentase tersebut menunjukkan kontribusi signifikan dari kepemimpinan terhadap dorongan kerja para aparatur desa. Temuan ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Kasmir, 2018). Pemimpin yang menitikberatkan penilaian kinerja semata tanpa disertai dengan arahan yang jelas dan interaksi yang sehat dengan bawahan berisiko menurunkan semangat kerja personel. Sebaliknya, pemimpin dengan kemampuan interpersonal yang baik dan kesiapan untuk melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan meningkatkan motivasi kerja (Elvandari *et al.*, 2018). Iswadi (2018) juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menjadi acuan penting dalam meningkatkan performa pegawai. Kebutuhan akan keterlibatan pemimpin dalam mendukung tugas bawahannya dijelaskan lebih lanjut oleh Wowor *et al.* (2019), yang menyebutkan bahwa pemimpin memiliki peran strategis dalam membangun kolaborasi kerja. Pemimpin yang mampu memotivasi anggota timnya dengan pendekatan yang adaptif dan penuh semangat akan lebih mudah mengarahkan organisasi menuju tujuan yang diharapkan (Christian, 2020).

Kepribadian pemimpin turut memengaruhi efektivitas dalam mengelola tim. Maharani *et al.* (2021) menjelaskan bahwa pemimpin perlu memiliki karakter yang memungkinkan mereka membangun relasi yang harmonis dan produktif. Sikap tersebut akan mendorong terciptanya kondisi kerja yang mendukung peningkatan motivasi dan pencapaian target organisasi. Gaya kepemimpinan yang adil, tegas, dan komunikatif sangat penting untuk mendukung tercapainya hasil kerja yang maksimal. Pemimpin yang dapat menjelaskan metode kerja yang tepat serta memberikan arahan dan konsekuensi yang sesuai cenderung berhasil mendorong bawahannya untuk bekerja secara lebih optimal (Mendrofa *et al.*, 2021). Hal ini sejalan dengan hasil temuan Syafitri *et al.* (2022), yang menyebutkan bahwa pemimpin yang mampu memengaruhi perilaku kerja bawahan secara positif akan menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif. Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christian (2020), Jannah *et al.* (2021), Maharani *et al.* (2021), Mendrofa *et al.* (2021), Ridwan (2019), Wowor *et al.* (2019), Elvandari *et al.* (2018), Iswadi (2018), dan Syafitri *et al.* (2022). Seluruh studi tersebut menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan atau perangkat. Namun demikian, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Solihat dan Sari (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja aparatur tidak dipengaruhi secara langsung oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa Cipangeran, Kecamatan Saguling, Kabupaten Bandung Barat menerapkan gaya kepemimpinan yang tergolong dalam kategori cukup baik. Gaya kepemimpinan tersebut mencerminkan upaya dalam mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengelola bawahan, serta menunjukkan tanggung

RESEARCH ARTICLE

jawab dan pengendalian emosi. Sementara itu, motivasi kerja perangkat desa berada pada kategori baik, yang mencerminkan adanya dorongan kerja yang cukup tinggi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja perangkat desa, dengan kontribusi sebesar 47,4%. Hal ini menguatkan pandangan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat membentuk dan mendorong semangat kerja aparatur desa.

Berdasarkan temuan penelitian ini, penulis memberikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait. Untuk Pemerintah Desa Cipangeran, Kecamatan Saguling, disarankan agar kepala desa meningkatkan kualitas kepemimpinannya dengan memberikan instruksi yang jelas kepada staf mengenai tugas yang harus dilaksanakan, serta melibatkan perangkat desa dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Selain itu, motivasi kerja perangkat desa dapat ditingkatkan melalui pemberian penghargaan baik secara lisan maupun tertulis kepada pegawai yang menunjukkan kinerja baik, serta pemberian bonus sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang diberikan. Adapun untuk peneliti di masa mendatang, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja, seperti pelatihan, beban kerja, stres kerja, dan kepuasan masyarakat. Selain itu, cakupan penelitian diharapkan diperluas ke wilayah lain di luar Desa Cipangeran agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan dijadikan referensi yang lebih luas dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa.

5. Referensi

- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Christian, C. (2020). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Organisasi SMA Negeri 3 salatiga (Studi Kasus Organisasi OSIS SMA Negeri 3 Salatiga). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(3), 522-528.
- Elvandari, A. G., Sitasari, N. W., Safitri, M., & No, J. A. U. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank ABC. *Jurnal Psikologi*, 2(2).
- INDONESIA, P. R. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Indonesia, P. R. (2014). Undang-undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara.
- Iswadi, U. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan CV Putera Jaya Kota Cilegon. *Jurnal Elektronik*, 97.
- Kartono, K. (2010). Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Maharani, N. P. D. S., Indrayani, I. G. A. P. W., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Housekeeping di Hotel A Ubud. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 10(1), 1-12. <https://doi.org/10.52352/jbh.v10i1.451>.
- Marâ, I., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Guru Sman 3 Purwakarta. *eProceedings of Management*, 7(1).

RESEARCH ARTICLE

- Mendrofa, S. S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2).
- Purnomo, R. A. (2016). *Ekonomi Kreatif: Pilar Pembangunan Indonesia*. CV. Ziyadbooks.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. *Jakarta: Prananda Media Group*.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. *Jakarta: Prananda Media Group*.
- Syafitri, I. R., Marsidin, S., & Sulastri, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 9131-9137. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9821>.
- Thoha, M. (2003). *Kepemimpinan Dalam Manajemen* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wowor, W. Q., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 107-112. <https://doi.org/10.35797/jab.v8.i2.107-112>.