



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa

Sulis K. Hamid^{1*}, Melizubaida Mahmud², Ardiansyah³, Rosman Ilato⁴, Usman Moonti⁵.

¹⁻⁵ *Economic Education Department, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia*

Article Info

Article history:

Received: 20 August 2023;

Accepted: 05 September 2023;

Published: 07 September 2023.

Keywords:

Village Head Leadership Style, Work Motivation of Village officials.

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of the Village Chief's Leadership Style on the Work Motivation of the Village Apparatus in Totopo Village, Bilato Subdistrict, Gorontalo Regency. This research adopted a Quantitative approach using the associative research method. The data used were primary data obtained from distributing Questionnaires to the village apparatus in Totopo Village, Bilato Subdistrict, Gorontalo Regency. The Sample size in this research was 45 respondents. The analysis technique used was simple linear regression. The research results indicated that there is influence of the village chief's leadership style on the work motivation of village apparatus in Totopo Village Bilato Subdistrict, Gorontalo Regency. The Magnitude of the influence of the Village Chief's Leadership Style on the Work Motivation of village Apparatus was 62,3%, while the remaining 37,7% was influenced by variables that were not examined.

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa terhadap motivasi kerja Aparat Desa Di Desa Totopo Kecamatan Bilato Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian Asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner pada aparat desa Totopo kecamatan Bilato kabupaten gorontalo. Jumlah penarikan sampel dalam penelitian ini sebesar 45 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa terhadap motivasi kerja aparat desa didesa Totopo kecamatan Bilato kabupaten Gorontalo. Besaran Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala desa terhadap motivasi kerja aparat desa 62,3% sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

How to Cite:

Hamid, S,K; Mahmud,M; Ardiansyah,A; Ilato,R; Moonti,U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa. *Journal of Economic and Business Education*, 1(3),83-93.

*Corresponding Author

Email: Melizubaidamahmud@ung.ac.id : Melizubaida Mahmud

ISSN

[2963-508X \(Online\)](https://doi.org/10.30605/jeb.v1i3.12345)

[2963-5160 \(Cetak\)](https://doi.org/10.30605/jeb.v1i3.12345)

Pendahuluan

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut sebagai pendorong keinginan, pendukung kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sebagai penggerak atau dorongan kepada karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya suatu tujuan.

Motivasi kerja merupakan aparat pemerintah desa untuk memperoleh kemajuan dan mengembangkan pengetahuan desa untuk memperoleh kemajuan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang masih rendah. Oleh karena itu kedepan kepada aparat pemerintah desa perlu dilakukan upaya pembangunan, memotivasi dan mendorong semangat kerja mereka.

Menurut Malthis (2006:140), motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerjanya, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain di pengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Menurut Richard (2007) menyatakan bahwa “motivasi adalah mendiskusikan kekuatan dan kelemahan, yang selanjutnya menyusun motivasi tersebut sehingga menjadi tindakan”. Keberhasilan kinerja tidak dapat lepas dari faktor pendukung yang lain kinerja yang baik akan mampu mendorong keberhasilan tujuan organisasi. Kinerja yang baik harus ada motivasi kerja yang baik pula, senada juga dikatakan oleh sardiman dalam (Dafit Makalalag, Muhammad Amir Arham, Sri Endang Saleh & Sudirman, 2023) bahwa motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak pada diri seseorang yang menimbulkan sebuah aktifitas kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja aparat desa harus semakin ditingkatkan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu memberikan semangat kerja yang tinggi kepada aparat desa dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian diatas tentang motivasi, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri bahwa seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dalam organisasi.

Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang/individu yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan dalam organisasi. Kemudian Basuki dan Susilowati menyatakan bahwa pemimpin merupakan titik sentral dalam manajemen, sedangkan manajemen merupakan titik sentral dari organisasi.

Dengan kata lainnya gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Beberapa penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan, dengan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja pegawai, gaya kepemimpinan juga berpengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap motivasi kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Belligham E (2012:70) kepemimpinan dapat dinyatakan secara sederhana sebagai suatu seni untuk memengaruhi orang untuk melakukan apa yang dipercayai perlu dikerjakan. Kemampuan seorang pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang diinginkan oleh anggotanya memang bukanlah hal mudah karena setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda.

Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2016).

Aparat dan perangkat Desa totopo kecamatan bilato dalam meningkatkan Motivasi kinerja pegawainya dihadapkan pada kendala yang timbul, yaitu masih rendahnya pemahaman tugas pokok dan fungsinya dari pegawai dalam memotivasi dan mendukung pelaksanaan tugas dimana untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap pegawai senantiasa memiliki pemahaman yang baik, terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya .

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan kesenjangan (*gap*) terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan organisasi (setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya, untuk mendukung pelaksanaan setiap tugas yang ada) dengan apa yang senyatanya terjadi dilapangan (masih rendahnya pemahaman tupoksi pegawai dalam memotivasi dan mendukung pelaksanaan tugas), yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya suatu tujuan.

Berdasarkan Hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa di Desa Totopo Kecamatan Bilato terdapat berbagai penyimpangan yaitu kurangnya daya dorong dari pemimpin dan kemampuan pegawai dalam bekerja serta kerelaan dan tanggung jawab dari aparat desa masih kurang baik sehingga rendahnya motivasi kerja aparat desa dalam bekerja

Method Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:17) bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postivme yang dinggunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk hipotesis yang telah ditetapkan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini sebanyak 30 pernyataan dengan 26 jumlah responden ($n=26$). Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Pernyataan	r _{Hitung}	r _{Tabel} (n=26)	Hasil	Pernyataan	r _{Hitung}	r _{Tabel} (n=26)	Hasil
P1	0,659	0,388	Valid	P16	0,388	0,396	Valid
P2	0,559	0,388	Valid	P17	0,388	0,396	Valid
P3	0,689	0,388	Valid	P18	0,388	0,396	Valid
P4	0,643	0,388	Valid	P19	0,388	0,396	Valid
P5	0,717	0,388	Valid	P20	0,388	0,396	Valid
P6	0,600	0,388	Valid	P21	0,388	0,396	Valid
P7	0,537	0,388	Valid	P22	0,388	0,396	Valid
P8	0,677	0,388	Valid	P23	0,388	0,396	Valid
P9	0,687	0,388	Valid	P24	0,388	0,396	Valid
P10	0,582	0,388	Valid	P25	0,388	0,396	Valid
P11	0,551	0,388	Valid	P26	0,649	0,388	Valid
P12	0,733	0,388	Valid	P27	0,520	0,388	Valid
P13	0,585	0,388	Valid	P28	0,633	0,388	Valid
P14	0,548	0,388	Valid	P29	0,594	0,388	Valid
P15	0,643	0,388	Valid	P30	0,518	0,388	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan pengujian validitas pernyataan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel. Nilai **r-tabel** didapatkan dari tabel *r*ho dimana $df=n-2$ ($n=26-2=24$) dan tingkat signifikan 5% maka nilai r-tabel sebesar 0,388. dengan demikian dari 30 (tiga puluh) pernyataan yang digunakan untuk mengukur validitas dari variabel Gaya Kepemimpinan ditemukan bahwa semua pernyataan telah memiliki nilai r-hitung lebih besar dari rtabel 0,388. sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Variabel Motivasi Kerja (Y)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja Aparat dalam penelitian ini sebanyak 32 pernyataan dengan 26 jumlah responden ($n=26$). Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Aparat (Y)

Pernyataan	r _{Hitung}	r _{Tabel} (n=26)	Hasil	Pernyataan	r _{Hitung}	r _{Tabel} (n=26)	Hasil
P1	0,659	0,388	Valid	P17	0,566	0,388	Valid

P2	0,674	0,388	Valid	P18	0,467	0,388	Valid
P3	0,658	0,388	Valid	P19	0,608	0,388	Valid
P4	0,734	0,388	Valid	P20	0,613	0,388	Valid
P5	0,657	0,388	Valid	P21	0,803	0,388	Valid
P6	0,639	0,388	Valid	P22	0,566	0,388	Valid
P7	0,461	0,388	Valid	P23	0,549	0,388	Valid
P8	0,639	0,388	Valid	P24	0,566	0,388	Valid
P9	0,671	0,388	Valid	P25	0,554	0,388	Valid
P10	0,570	0,388	Valid	P26	0,624	0,388	Valid
P11	0,591	0,388	Valid	P27	0,504	0,388	Valid
P12	0,627	0,388	Valid	P28	0,803	0,388	Valid
P13	0,782	0,388	Valid	P29	0,624	0,388	Valid
P14	0,545	0,388	Valid	P30	0,560	0,388	Valid
P15	0,566	0,388	Valid	P31	0,680	0,388	Valid
P16	0,454	0,388	Valid	P32	0,630	0,388	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan pengujian validitas pernyataan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel. Nilai **r-tabel** didapatkan dari tabel *rho* dimana $df = n - 2$ ($n = 26 - 2 = 24$) dan tingkat signifikan 5% maka nilai r-tabel sebesar 0,388. Dengan demikian dari 32 (tiga puluh dua) pernyataan yang digunakan untuk mengukur validitas dari variabel Motivasi Kerja ditemukan bahwa semua pernyataan telah memiliki nilai r-hitung lebih besar dari rtabel 0,388. sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas Angket

No.	Variabel	r_{α}	r_{kritis}	Kriteria
1.	Gaya Kepemimpinan (X)	0,936	0,6	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (Y)	0,946	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel, diperoleh bahwa hasil uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument Gaya Kepemimpinan (X) adalah sebesar $r_{\alpha} = 0,936$ dan Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar $r_{\alpha} = 0,946$, ternyata memiliki nilai "*Alpha Cronbach*" lebih besar dari 0,6, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Analisis Deskriptif Variabel

Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Adapun hasil analisis deskriptif untuk variabel Gaya Kepemimpinan disajikan untuk setiap indikator sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel (X)

Gaya Kepemimpinan

Indikator	Pernyataan	N	Mean	Kesimpulan
Kemampuan Mengambil Keputusan	X_1	45	4.40	Sangat Baik
	X_2	45	4.31	Sangat Baik
	X_3	45	4.02	Baik
	X_4	45	4.40	Sangat Baik
	X_5	45	4.31	Sangat Baik
	T_Indikator			4.28
Kemampuan Memotivasi	X_6	45	3.98	Baik
	X_7	45	4.07	Baik
	X_8	45	3.84	Baik
	X_9	45	3.89	Baik
	X_10	45	4.20	Baik
	T_Indikator			3.99
Kemampuan Komunikasi	X_11	45	4.00	Baik
	X_12	45	4.00	Baik
	X_13	45	3.89	Baik
	X_14	45	3.98	Baik
	X_15	45	4.16	Baik
	T_Indikator			4.00
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	X_16	45	4.02	Baik
	X_17	45	3.98	Baik
	X_18	45	4.22	Sangat Baik
	X_19	45	4.38	Sangat Baik
	X_20	45	4.33	Sangat Baik
	T_Indikator			4.18
Tanggung Jawab	X_21	45	3.93	Baik
	X_22	45	3.93	Baik
	X_23	45	4.09	Baik
	X_24	45	3.76	Baik
	X_25	45	4.04	Baik
	T_Indikator			3.95
Kemampuan Mengendalikan Emosi	X_26	45	3.91	Baik
	X_27	45	4.02	Baik
	X_28	45	4.29	Sangat Baik
	X_29	45	3.98	Baik
	X_30	45	3.71	Baik
	T_Indikator			3.98
Total_X		45	(4,06)	Baik
Valid N (listwise)		45		

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel Gaya Kepemimpinan pada tabel diatas masuk dalam kategori baik dengan angka 4,06. Dari keenam indikator yang

diangkat dalam variabel ini, untuk indikator Kemampuan Mengambil Keputusan berada pada kategori sangat baik (4,28), sementara untuk indikator Kemampuan Memotivasi (3,99), indikator Kemampuan Komunikasi (4,00), indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan (4,18), indikator Tanggung Jawab (3,95), dan indikator Kemampuan Mengendalikan Emosi (3,98) masuk dalam kategori Baik. Dari nilai ke enam indikator di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan di Desa Totopo sudah masuk dalam kategori baik menurut Aparat Desa Totopo Kecamatan Bilato Kabupaten Gorontalo.

Variabel Motivasi Kerja (Y)

Adapun hasil analisis deskriptif untuk variabel Motivasi Kerja disajikan untuk setiap indikator sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel (Y)

Motivasi kerja

Indikator	Pernyataan	N	Mean	Kesimpulan
Daya Pendorong	Y_1	45	3.98	Baik
	Y_2	45	3.62	Baik
	Y_3	45	4.00	Baik
	Y_4	45	3.78	Baik
	T_Indikator		3.84	Baik
Kemauan	Y_5	45	3.82	Baik
	Y_6	45	4.07	Baik
	Y_7	45	3.89	Baik
	Y_8	45	4.04	Baik
	T_Indikator		3.95	Baik
Kerelaan	Y_9	45	3.76	Baik
	Y_10	45	3.98	Baik
	Y_11	45	4.02	Baik
	Y_12	45	3.91	Baik
	T_Indikator		3.91	Baik
Membentuk Keahlian	Y_13	45	4.11	Baik
	Y_14	45	4.04	Baik
	Y_15	45	3.96	Baik
	Y_16	45	4.22	Sangat Baik
	T_Indikator		4.08	Baik
Membentuk Keterampilan	Y_17	45	3.93	Baik
	Y_18	45	3.78	Baik
	Y_19	45	3.78	Baik
	Y_20	45	4.02	Baik
	T_Indikator		3.87	Baik
Tanggung Jawab	Y_21	45	4.02	Baik
	Y_22	45	3.69	Baik
	Y_23	45	3.80	Baik
	Y_24	45	3.71	Baik
	T_Indikator		3.80	Baik
Kewajiban	Y_25	45	4.13	Baik
	Y_26	45	4.20	Baik

	Y_27	45	4.00	Baik
	Y_28	45	4.00	Baik
	T_Indikator		4.08	Baik
Tujuan	Y_29	45	4.18	Baik
	Y_30	45	3.91	Baik
	Y_31	45	3.62	Baik
	Y_32	45	3.78	Baik
	T_Indikator		3.87	Baik
Total_Y		45	(3,92)	Baik
Valid N (listwise)		45		

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel Motivasi Kerja pada tabel diatas sudah masuk dalam kategori baik dengan angka 3,92. Dari kedelapan indikator yang diangkat dalam variabel ini, untuk indikator Daya Pendorong berada pada kategori baik (3.84), untuk indikator Kemauan (3,95), indikator Kerelaan (3,91), indikator Membentuk Keahlian (4.08), indikator Membentuk Keterampilan (3,87), indikator Tanggung Jawab (3,80), indikator Kewajiban (4,08) dan indikator Tujuan (3,87) masuk dalam ketegori baik. Dari nilai ke delapan indikator di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja di Desa Totopo sudah masuk dalam kategori baik menurut Aparat Desa Totopo Kecamatan Bilato Kabupaten Gorontalo.

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas diuji melalui metode *Non Probability Plot* dan *Kolmogorov Smimov test* agar hasilnya lebih dapat diandalkan.

Tabel 4.6 Tabel Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandar dized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation	.0000000 6.14773846
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.080 .080 -.078
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,080 dengan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* atau probabilitas sebesar 0,200 yang berada diatas 0,05 seperti yang telah disyaratkan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. setelah dilakukan uji asumsi normalitas data dan ternyata terpenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Analisis Regresi
Hasil Uji Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.724	6.869		5.055	.000
Motivasi Kerja	.611	.073	.789	8.422	.000

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linear sederhana adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 34,724 + 0,611X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 34,724 menunjukkan jika variabel Gaya Kepemimpinan sama dengan Nol maka rata-rata nilai dari variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 34,724 satuan.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,611 menunjukkan setiap perubahan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1 satuan akan mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 0,611 satuan.

4.1.4.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Setelah pengujian analisis regresi dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian pengaruh secara parsial dari variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat yakni Motivasi Kerja. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 22 adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.724	6.869		5.055	.000
Motivasi Kerja	.611	.073	.789	8.422	.000

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh untuk mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus menentukan t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel ini tergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dan nilai df sebesar $n - k - 1 = 45 - 1 - 1 = 43$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,01669 (lihat lampiran). Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 diperoleh hasil yaitu nilai t-hitung $8,422 > t\text{-tabel } 2,01669$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Aparat Di Desa Totopo Kecamatan Bilato Kabupaten Gorontalo.

Pengujian Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.614	6.219

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,623. Atau sebesar 62,3%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 62,3% variabilitas Motivasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X), sedangkan sisanya sebesar 37,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 62,3% dan signifikan pada taraf nyata sebesar 0,05% terhadap Motivasi Kerja (Y) Di Desa Totopo Kecamatan Bilato

Kabupaten Gorontalo. Hasil ini dapat menjelaskan bahwa dengan adanya Gaya Kepemimpinan yang baik yang diterapkan oleh Kepala Desa Totopo Kecamatan Bilato maka dapat meningkatkan Motivasi Kerja aparat Desa Totopo Kecamatan Bilato Kabupaten Gorontalo.

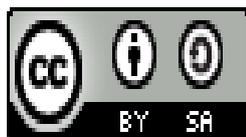
Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Desa Totopo Kecamatan Bilato diharapkan dapat memilih pemimpin yang dapat membawa perubahan bagi desa yang akan berimbas kepada masyarakat sehingga desa akan lebih berkembang menjadi lebih baik kedepan.
2. Kepala Desa Totopo Kecamatan Bilato diharapkan dapat menjadi contoh yang baik bagi masyarakatnya sehingga masyarakat akan senang dengan kepemimpinannya serta akan mendukung sepenuhnya segala kegiatan yang dibuat oleh Kepala Desa.

Daftar Pustaka

- Dafit Makalalag, Muhammad Amir Arham, Sri Endang Saleh, S., & Sudirman. (2023). *Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Dan Motivasi Belajar Terhadap Minat Melanjutkan Studi Mahasiswa Angkatan 2022*. 1(2), 211–224.
- Belligham and O'brien dalam Maulana. E (2012:70)
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014 *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta:Bumi
- Malthis 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta.
- Maulana E. (2012) *Perilaku Organisasi* jakarta: Salemba Empat.
- Mopuyo Kecamatan Bulawa Kabupaten Bone Boalngo. *Publik (jurnal ilmu administrasi)*, 4 (1), 49-52.
- Richard, Deny. 2007. *Movtivate to Win*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Richart, Deny. 2007. *Moivate to Win*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sutriono, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenandamedia Group
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D Bandung: Alfabeta*.



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Editorial of JEBE : Economic Education Study Program, Faculty of Economics Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia