

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai

Sutiyem¹⁾, Jumiatul Mulya²⁾, Dessy Trismiyanti³⁾, Jusmanto Samalelet⁴⁾
^{1,2,3,4)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perdagangan
sutiyem.yem@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine how much influence leadership style and motivation have on the performance of apparatus at the Madobag Village Office, South Siberut District, Mentawai Islands Regency. The type of research used is quantitative research methods. The number of samples in this study was 35 people. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis. The results of the research show that leadership style has a positive and significant effect on the performance of apparatus at the Madobag Village office, South Siberut District, Mentawai Islands Regency. Motivation has a positive and significant effect on the performance of apparatus at the Madobag Village Office, South Siberut District, Mentawai Islands Regency. Based on the F test, leadership style and motivation simultaneously influence the performance of apparatus at the Madobag Village Office, South Siberut District, Mentawai Islands Regency. The R Square value is 0.989% which means that Leadership Style and Motivation are able to influence the Performance of Apparatus at the Madobag Village Office, South Siberut District, Mentawai Islands Regency by 98.9%, the remaining 0.11% is influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: Apparatus Performance, Leadership Style, Motivation

Detail Artikel:

Disubmit : 19 Oktober 2023

Disetujui : 24 Oktober 2023

DOI:10.31575/jp.v7i2.504

PENDAHULUAN

Pada Era Globalisasi saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan instansi dan berperan penting meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Widodo (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM), mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumberdaya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana

Sumber Daya Manusia (SDM) itu berada. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh kinerja, Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan atau instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah gugusan pulau-pulau besar dan kecil yang terdapat di pantai Barat Sumatera yang secara geografis terletak di Samudera Hindia dan secara administratif masuk ke dalam Provinsi Sumatera Barat. Penduduk asli orang Mentawai mempunyai kebudayaan yang berbeda dengan penduduk Minangkabau karena terpisah oleh laut. Kabupaten Kepulauan Mentawai mempunyai beberapa selat antara lain: Selat Mentawai, Selat Siberut, Selat Sipora, dan Selat Sikakap (Kabupaten Kepulauan Mentawai, 2021).

Kecamatan Siberut Selatan memiliki 5 wilayah Desa. Salah satu Desa yang ada di Kecamatan Siberut Selatan adalah Desa Madobag, yaitu Desa tertinggal dan berada pada wilayah pedalaman yang jauh dari wilayah Kecamatan. Desa merupakan kesatuan Masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Indonesia (pasal 1 ayat 12 UU No. 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah). Penduduk desa pada umumnya saling mengenal, hidup bergotong-royong, memiliki adat istiadat yang sama, dan mempunyai tata cara sendiri dalam mengatur kehidupan kemasyarakatannya. Sehubungan dengan hal yang telah diuraikan di atas, peneliti ini memilih Kantor Desa Madobag yang berada di Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dalam memberikan pelayanan dan menjawab kebutuhan sarana dan prasarana teknologi informasi kepada Masyarakat, aparatur kantor Desa Madobag dituntut untuk memberikan pelayanan prima dengan menerapkan kinerja secara optimal. Hal ini merupakan salah satu hak bagi setiap warga Masyarakat.

Tabel 1
Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir			Jumlah
	SMA	Diploma (D3)	Sarjana (S1)	
Laki-Laki	31	1	2	34
Perempuan	2	-	-	2
Jumlah	33	1	2	36

Sumber Data: Kantor Desa Madobag Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwasanya ada 36 orang yang berada di Pemerintahan Desa Madobag yang terdiri dari 34 orang laki-laki, dengan tingkat pendidikan yang berbeda yaitu SMA 31 orang, Diploma (D3) 1 orang, Sarjana (S1) 2 orang. Sedangkan yang perempuan terdiri dari dua orang dengan tingkat pendidikan yang sama yaitu SMA. Seluruh aparatur yang berada di kantor Desa Madobag berstatus tenagakontrak yang dikepalai oleh bapak Yohanes Tasirikeru dan Daniel Sabaggalet sebagai sekretaris yang memegang teguh akan tanggung jawabnya.

Fenomena dari sisi kinerja sesuai pengamatan di lapangan terlihat dengan adanya aparatur Desa Madobag yang melaksanakan pekerjaan kurang maksimal, kurang

menguasai penggunaan sarana kerja seperti computer, kurang antusias terhadap pekerjaan, kurang komunikasi antar sesama yang ada di Kantor Desa Madobag, pengelolaan keuangan dan program pembangunan yang belum maksimal. Rekapitulasi kehadiran aparatur Desa Madobag masih terlihat ada beberapa yang tidak hadir dalam bekerja, selain itu juga ada yang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Ketidakhadiran tersebut dapat menjadi dasar pengukuran terhadap permasalahan yang ada.

Faktor Sumber Daya Manusia ini merupakan elemen penunjang dalam kinerja aparatur Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hal ini memaksa setiap aparatur yang berada di Kantor Desa agar dapat bekerja dengan efisien, efektif, dan produktif. Peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bryan (2018) terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Elvina dan Sri Langgeng (2018) terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasbiana Dalimunthe (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kantor Desa Madobag, salah satu faktor tersebut adalah gaya kepemimpinan. Dalam setiap organisasi terdapat pemimpin yang akan mengarahkan dan memberdayakan potensi anggota organisasi dan gaya kepemimpinan yang berbeda. Dalam hal ini, pemimpin memiliki cara tersendiri dalam mempraktekkan kepemimpinannya untuk memperoleh hasil pengaruh yang memadai. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang secara menyeluruh untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam melakukan sesuatu.

Gaya kepemimpinan seseorang bisa dianggap baik dan tepat di suatu organisasi namun dianggap kurang baik dan tidak tepat di tempat lain. Menurut Rivai (2018), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Menurut Fenomena dari sisi gaya kepemimpinan kepala Desa Madobag terlihat dengan adanya sebagian aparatur desa yang mendapatkan pekerjaan kurang mendapatkan wawasan dan kesadaran akan perintah dan arahan yang jelas dari pimpinan, adanya aparatur desa yang kurang berkomunikasi dengan pimpinan karena kurang memberikan inspirasi. Gaya kepemimpinan kepala Desa Madobag yang kurang tegas terhadap bawahan semakin tidak serius dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Fenomena ini menunjukkan bahwa pimpinan belum mampu melaksanakan gaya kepemimpinannya dengan baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hastuti Mulang, (2022), berdasarkan hasil diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. Selain faktor gaya kepemimpinan, faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kantor Desa Madobag. Motivasi menimbulkan semangat atau dorongan untuk

mencapai tujuan tertentu. Motivasi itu sendiri bisa bersifat internal dan eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu dan biasanya bersifat lebih kekal, dan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri individu yang bersifat sementara. Kedua jenis motivasi ini memiliki implikasi yang penting bagi para manajer atau pimpinan institusi dalam pekerjaannya memotivasi bawahan. Beberapa definisi motivasi yang menggambarkan proses dan teori motivasi yang bermanfaat untuk memahami perilaku manusia dalam organisasi.

Faktor motivasi diduga dapat mempengaruhi kinerja, dimana motivasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Dengan motivasi pegawai akan bekerja lebih bersemangat sehingga akan menimbulkan kepuasan sendiri dalam bekerja, sehingga pegawai akan lebih menyukai pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya dan mencapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Seorang pegawai yang tidak memiliki motivasi haruslah diberi pengarahan oleh seorang pimpinan yang mempunyai wawasan luas agar mampu memerintah dan memotivasi pegawai yang pada akhirnya meningkatkan kinerja (Sutiyem, dkk., 2019).

Menurut Gibson dan Judge (2018), motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak atau di dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Fenomena motivasi pada Kantor Desa Madobag yang menjadi suatu permasalahan adalah tidak adanya perhatian Kepala Desa sebagai pimpinan terhadap kurangnya fasilitas di ruang kerja seperti computer, printer dan kebutuhan teknologi lainnya, penerimaan upah atau gaji Aparatur Desa Madobag yang terlalu lama dan sering ditempo pada waktu yang seharusnya. Tidak adanya penghargaan kinerja yang berupa sertifikat kerja atau kompensasi dari pimpinan. Tidak adanya promosi jabatan bagi Aparatur Desa yang bekerja baik dengan jangka waktu lama dalam berkarya. Kantor Desa Madobag juga memiliki kondisi ruangan yang kurang terang karena sebagian ruangan tidak ada lampu. Dari permasalahan tersebut dapat dikuatkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handani dan Desak Gege (2018) berdasarkan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai.
- H₂: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai.
- H₃: Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual. Sedangkan penelitian Asosiatif adalah salah satu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang kebetulan munculnya bersamaan (Sugiyono, 2012).

Objek penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data. sesuai dengan pengertian objek penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012) menyatakan bahwa objek penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang. Objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tempat Penelitian ini dilakukan pada Kantor Desa Madobag Jl. Sungai Rereiket II. Dusun Madobag yang ada di Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diberi kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi adalah orang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi penelitian.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Total Sampling*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Model hubungan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja

α : Bilangan Konstanta

b_1 : Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

X_1 : Variabel Gaya Kepemimpinan b_2 : Koefisien Regresi Motivasi

X_2 : Variabel Motivasi : Error

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Uji t

Menurut Sujarweni (2018) uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual (parsial) dalam menerangkan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikannya lebih kecil dari 0,05(5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan (α) < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan (α) > 0,05.

Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai t hitung > tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Apabila t hitung < tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

Signifikansi:

1. Apabila nilai sig < 0,05, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan jika nilai sig < α ($\alpha = 0.05$).
2. Apabila nilai sig > 0,05, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan jika nilai sig > α ($\alpha = 0.05$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Regresi Berganda

variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constanta (α)	0,338	1,095
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,447	0,071
Motivasi (X_2)	0,792	0,066

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

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

$$Y = 0.338 + 0.447X_1 + 0.792X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan:

1. Konstanta (α) mempunyai nilai 0,338. Artinya tanpa ada pengaruh semua variabel bebas, nilai kinerja aparatur adalah 0,338.
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai 0,447 artinya, apabila gaya kepemimpinan mempunyai nilai positif maka Kinerja Aparatur akan meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
3. Koefisien regresi Motivasi (X_2) mempunyai nilai 0,792 artinya, apa bila mempunyai nilai positif maka Kinerja Aparatur akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya

Pengaruh Gaya... (Sutiyem, Mulya, Trismiyanti, Samalelet)

ISSN: 2556 - 2278

tetap.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), koefisiendeterminasi (R^2) merupakan alat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel amat terbatas. Demikian sebaliknya, jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Koefisien determinasi dari hasil perhitungan dapat dilihat dari tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square
1	0,989

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Dari tabel 3 di atas menjelaskan bahwasalahasil nilai dari Adjusted R^2 adalah 0,988 dan R Square adalah sebesar 0,989. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) merupakan faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur (Y) dengan persentase 98,9%. Sedangkan 0,11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalammenafsirkan nilai actual dapat nilai dengan uji hipotesis. Secara statistik, uji hipotesis dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan ujit dan uji F.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4
Uji T

Variabel	t- hitung	t- tabel	Sig.	α	Hasil
Gaya Kepemimpinan(X_1)	6,292	1,964	0,000	0,05	H ₁ diterima
Motivasi (X_2)	12,021	0,964	0,000	0,05	H ₂ diterima

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Dalam pengujian ini, besar tabel dapat dilihat dengan cara mengukur derajat bebas atau *degree of freedom* (df) yang ditentukan dengan rumus $n-k$ dimana n = banyak obsevasisedangkan, k = banyaknya variabel (bebas danterikat).

1. Gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t- hitung 6,292 > 1,964 t-tabel, dengan nilai sig. 0,000 < 0,05, ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Motivasi (X_2) diperoleh nilai t-hitung 12,021 > 1,964 t-tabel, dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 ini berarti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Hasil Uji F

Berikut ini merupakan hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Uji F

F-hitung	F-tabel	Sig	α	Hasil
1,4463	3,27	0,000	0,05	H ₃ Diterima

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Pada tabel diatas, nilai F-hitung $1,4463 < 3,27$ F-tabel dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y) pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antar Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Menurut Robbins (2022); Hidayat (2018); dan Kartono (2018) Gaya Kepemimpinan adalah pola pikir dan tindakan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dalam sebuah organisasi atau instansi. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maka bawahan akan bekerja sesuai dengan yang telah diperintahkan. Hal ini sangat memiliki pengaruh besar terhadap target yang telah dirangsang dan akan dicapai oleh organisasi atau instansi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Ato'illah (2014); Handani dan Desak (2018); Isep dan Aliafifah (2022); berdasarkan hasil diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai

Berdasarkan tabel 4 Berdasarkan hasil pengelolaan data dan pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur (Y). Menurut Pinder (2018); Robins dan Jugde (2021); dan Umam (2019), motivasi merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai perilaku kerja, sesuai dengan format, arah, identitas, dan jangka waktu tertentu. Dengan ada motivasi yang diberikan pimpinan terhadap bawahan maka bawahan akan mencintai pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Sehingga hasil kerja dapat maksimal dan target pun akan tercapai dalam sebuah organisasi atau instansi. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handani dan Desak (2018); Isep dan Aliafifah (2022); Yudi Darsono (2020), berdasarkan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai

Pada tabel 5, nilai F-hitung 1,4463, 3,27 F-tabel dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y) pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dari tabel 3 menjelaskan bahwa nilai dari R Square adalah sebesar 0,989. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) merupakan faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur (Y) dengan persentase 98,9%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hastuti Mulang (2022); Wandra, dkk., (2016); Fahmi, dkk., (2019), berdasarkan hasil diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan nilai t hitung sebesar 6,292 > t tabel 1,964 dari nilai signifikan sebesar 0,000, berarti H_1 diterima.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan nilai t hitung sebesar 12,021 > t tabel 1,964 dari nilai signifikan sebesar 0,049 berarti H_2 diterima.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Madobag Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan nilai F hitung sebesar 1,4463 > F tabel 3,27 dari nilai signifikan sebesar 0,000 < (α) 0,05 berarti H_3 diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan dorongan dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya.
- Abdullah, M. M. 2018. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Sleman: Aswaja Presindo.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- BAPPEDA Mentawai. 2018. *Kecamatan Siberut Selatan dalam Angka*. Kabupaten Kepulauan Mentawai.
- BAPPEDA Mentawai. 2021. *Letak Geografis Kabupaten Kepulauan Mentawai*. Provinsi Sumatera Barat.
- Bejo, Siswanto. 2018. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cahyono, Wandra Agus, dkk. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada PT. Victory Internasional Futures Malang)*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis Vol.33 No.2.
- Darsono, Yudi. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SBU (Strategic Business Unit) Aircraft Services PT. Indonesian Aerospace*. Jurnal Syntax Admiration. Vol.1 No.3.
- Desa Madobag. 2021. *Data Aparatur Desa Madobag*. Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai.
- Edy Jumadi, dkk. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Public. Universitas Bina Taruna Gorontalo. Volume IX nomor 3, 2022.
- Fahmi Kamal. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus: PT. Agung Citra Transpormasi)*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen. Vol 15.No.2
- Fahmi, Irham. 2018. *Analisis Laporan Akuntansi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Furqon, A., & Qudbi, A. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Masyarakat Pada BUMDES Desa Rombasan Sumenep*. Makro: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson & Judge. 2018. *Perilaku Organisasi- Struktur-Proses*, Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Gusmery, N., & Susanti, F. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang*. Jurnal Bintang Manajemen, 1(2), 123-141.
- Handayani, Luh Komang dan Adnyani, Desak Gege Sayang. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar*. Jurnal Management Dan Bisnis

Pengaruh Gaya... (Sutiyem, Mulya, Trismiyanti, Samalelet)

ISSN: 2556 - 2278



- Equilibrium. Vol.4 No.2 P.33-44.
- Hasbiana Delimunthe. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UsahaPembungkusan Garam. *Jurnal KonsepBisnis dan Manajemen*.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hastuti Mulang. 2022. Pengaruh GayaKepemimpinan dan Motivasi terhadapKinerja Pegawai. *Jurnal MiraiManagement*. Vol 7 issue 2022.
- Hidayat, A. 2018. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap KinerjaPegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen, 1 (1)*, 141-150.
- Irwan dan Oktaphiani. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Nitya Nandha Bogor. Jurnal Ikraith-Ekomomika Vol 5 No 3 Nov 2022*.
- Isep Amas Priatna dan Ayu Aliafifah. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galaxy Pertani MasKota Tangerang. *Jurnal Perkusi Pemasaran Keuangan dan SumberDaya Manusia. Volume.2 No.2*.
- Kartini Kartono. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi Pertama. PT. Rajawali. Jakarta.
- Lunthas, F. 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Luthans, Fred. 2018. *OrganizationalBehavior: An Evvidence-BasedApproach 12 Th Edition*. New York: The Mc Grow-Hill Companies Inc.
- Pinder. 2018. *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen.
- Priyono dan marnis. 2018. *ManajemenSumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P & Jugde, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jilid I, Edisi 9 (Indonesia). Jakarta: PT Indeks.
- Siagian, Sondang, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang dan Lutfi M. 2021. *RisetMnajemen Dan Bisnis*. Medan: USU press.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfbeta, CV.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. 2018. *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutiyem, Jumiatul Mulya, dan Nova Gustika. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas. Vol.21*.

- No.1.*
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Prenada Media Group, Jakarta.
- Tewal, Benhard. dkk. 2018. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. CV. PatraMedia Grafindo Bandung.
- Tanjung, A., & Susanti, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Ekonomi Yayasan Wakaf Arrisalah. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 530-542
- Umam, Khaerul. 2018. *Manajemen Perbankan Syariah, jilid 1*. Bandung. Pustaka Setia.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.