

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERANGKAT DESA SONDOSIA KECAMATAN BOLO KABUPATEN BIMA

INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION STYLES ON SATISFACTION WORK DEVICE DEVELOPMENT OF SONDOSIA VILLAGE, BOLO SUB-DISTRICT, BIMA REGENCY

¹ Muhlis, ² Rusli

(Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima)

¹muhlis16.stiebima@gmail.com, ²radifrusli01.stiebima@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin, dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Untuk meraih tujuan tersebut harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada pegawai, agar sasaran maupun tujuan yang di rencanakan secara bersama dapat mencapai target. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 38 perangkat desa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling sehingga keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien deteminasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa Sondosia, motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja perangkat desa Sondosia dan secara simultan atau bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kepuasan Kerja

Abstract

Leadership can be said as a way of a leader, in directing, encouraging, and managing all elements in an organization to realize a goal that will be achieved, so as to produce maximum employee performance. To achieve these goals must be strived for how a leader can provide encouragement to work for employees, so that goals and objectives that are planned together can achieve the target. The purpose of this research is to find out and analyze the influence of leadership style and motivation on job satisfaction of Sondosia Village Apparatus, Bolo District, Bima Regency. The research method used is associative with a quantitative approach. The study population was 38 village officials. The sampling technique used is total sampling so that the entire population is used as a sample. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression analysis, the coefficient of detemination, the t test and the F test. Sondosia village apparatus and simultaneously or together leadership style and motivation variables have a significant effect on job satisfaction of Sondosia village apparatus in Bolo District, Bima Regency.

Keywords: Leadership Style; Motivation; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka peran dan fungsi organisasi pemerintah desa sangatlah strategis. Desa merupakan tingkatan pemerintah terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi merupakan wilayah yang mempunyai otonomi paling luas. Desa merupakan ujung tombak pelaksanaan program-program pemerintah. Oleh karena itu mutlak bila kemampuan sumber daya manusia pada organisasi pemerintah desa harus dipersiapkan untuk meningkatkan kinerjanya dan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Perangkat Desa adalah pembantu Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sangat dibutuhkan Perangkat Desa yang memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Untuk itu Kepala Desa sebagai pemimpin perangkat desa perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Robbin (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual

Motivasi kerja perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat, belum dilaksanakan secara maksimal dan juga kemampuan para perangkat desa belum dimiliki secara obyektif. Hal ini tidak terlepas dari peranan pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan yang dibutuhkan oleh perangkat desa fenomena lain adalah kurangnya dorongan motivasi yang diberikan pimpinan (kepala desa) sehingga menyebabkan semangat kerja perangkat desa rendah yang berakibat menurunnya kepuasan kerja. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu lembaga pemerintahan memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

Selain motivasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Istilah gaya atau tipe kepemimpinan adalah sama dengan cara yang dipergunakan seseorang untuk mempengaruhi para pengikutnya. Apabila gaya atau tipe yang digunakan seorang pemimpin tersebut tepat dan baik, maka para bawahan atau pengikutnya akan dengan suka rela mengikuti kemauan pemimpin. Oleh karena itu gaya kepemimpinan memiliki urgensi dalam menggerakkan bawahan agar berperilaku sesuai yang diharapkan. Jadi gaya kepemimpinan merupakan salah satu motor penggerak untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas (Rivai dan Sagala, 2011:51).

Peranan kepala desa selaku pimpinan organisasi pemerintah desa terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas perangkat desa sangat penting. Figur kepala desa dengan kepemimpinannya berupaya menarik perangkat desa untuk dapat bekerja sama dengan baik dan mengembangkan setiap bawahannya untuk selalu berdisiplin dalam bekerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan menganalisis masalah tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perangkat desa, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa serta akan menganalisis masalah bagaimana pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima..

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Zakky Taufiqillah & Fasochah (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perangkat Desa Kec Gemuh Kab. Kendal). Hasil penelitian bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja perangkat desa, semakin tinggi motivasi dimiliki perangkat desa maka semakin tinggi pula kinerja perangkat desa tersebut. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, menemukan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Luksono Pramudito dan Askar Yuniarto dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada Perangkat Desa Se Kecamatan Batang Kabupaten Batang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi mampu menjelaskan Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Batang, Kabupaten Batang.

Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan memiliki peran penting untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mendorong bawahan agar mau mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Menurut Davis yang dikutip oleh Handoko, (2014), ciri-ciri utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut: 1) Kecerdasan (*intelligence*), 2) Kedewasaan, 3) Motivasi diri dan dorongan berpretasi, 4) Sikap hubungan dengan bawahan dan 5) Pengawasan.

Menurut Sukanto, (2012) pemahaman mengenai tipe/gaya kepemimpinan yang berkembang selama ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tipe Paternalistis
2. Tipe otokratis
3. Tipe Kepemimpinan Demokratis
4. Kepemimpinan Transaksional
5. Kepemimpinan Transformasional

Handoko, (2014), variabel gaya kepemimpinan dapat di ukur dengan indikator yaitu:

1. *Telling* (kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus di kerjakan)
2. *Selling* (kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota)
3. *Participating* (kemampuan berpartisipasi dengan anggota)
4. *Delegating* (kemampuan mendelegasikan kepada anggota).

Definisi Motivasi

Menurut Kismono (2013) motivasi kerja merupakan hasil interaksi antara kebutuhan individu dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku pegawai. Motivasi kerja juga berhubungan dengan

kualitas hubungan antar pegawai dan atasan. Perlakuan-perlakuan atasan terhadap bawahan mungkin dipengaruhi oleh asumsi-asumsi yang dimilikinya. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Robbins dan Coulter, 2012).

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan, Hasibuan (2013) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan,
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan,
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan,
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya,
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi faktor psikologis yaitu faktor intern dan faktor ekstern.

- 1) Faktor intern berupa:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan;
 - e) Keinginan untuk berkuasa.
- 2) Faktor ekstern berupa:
 - a) Motivasi
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervise yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab;

Motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut, (Hasibuan, 2013:97):

- 1) Kepuasan kerja dan moral yang meningkat
- 2) Loyalitas dan kestabilan tetap terjaga
- 3) Kedisiplinan pegawai yang meningkat

- 4) Kerja pegawai tetap bersemangat
- 5) Produktivitas kerja pegawai dapat meningkat

Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Rivai (2011) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: (1) Faktor Individu (2) Faktor Intrinsik Pekerjaan (3) Gaji dan Fasilitas (4) Pengawasan/Penyeliaan (5) Rekan Kerja dan Sosial dan (6) Kondisi Kerja

Priansa (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015):

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang
- 2) Kondisi kerja yang mendukung,
- 3) Gaji atau upah yang pantas,
- 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- 5) Rekan sekerja yang mendukung

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Gaya Kepemimpinan adalah pola atau cara yang disenangi serta digunakan seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya. Gaya Kepemimpinan (Rivai, 2013). Apabila seorang pemimpin menggunakan Gaya Kepemimpinan yang tidak sesuai, maka bawahan tidak semangat bekerja dan menurunkan Prestasi Kerja Pegawai. Jadi Gaya Kepemimpinan merupakan hal sangat yang penting untuk meningkatkan semangat restasi kerja.

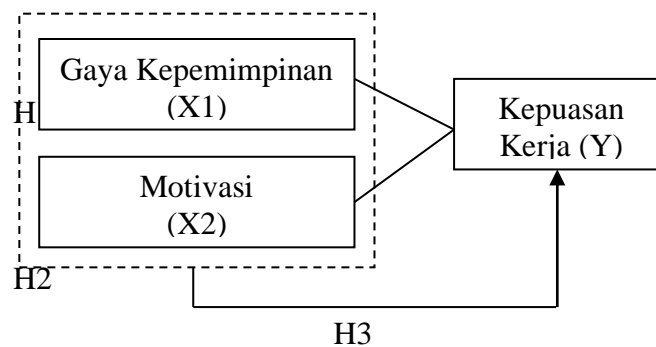
Motivasi kerja adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku pegawai. Cara untuk meningkat semangat kerja perangkat desa dengan pemeberian motivasi kerja yang tinggi. Pemberian motivasi kerja dapat berupa gaji, tunjangan, dan penghargaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja seorang pegawai. Apabila seorang pegawai memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi maka tujuan yang hendak dicapai akan tercapai. Tanpa adanya motivasi kerja pegawai bekerja tidak semangat dan dapat pula pegawai tidak disiplin dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang tingggi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Seorang pemimpin yang menggunakan Gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapinya, bawahan tentunya akan mudah diatur. Pemberian motivasi kerja bertujuan untuk

mendorong pegawai agar lebih semangat dan bergairah dalam bekerja. Apabila semangat dan gairah kerja seorang pegawai meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat. Pemberian motivasi kerja dapat berupa penghargaan, bonus, gaji dan tunjangan. Motivasi kerja yang tinggi dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran penelitian, bermaksud guna memberi gambaran tentang hubungan antar variabel. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hasil ini sesuai dengan alur pemikiran bahwa apabila pimpinan mampu memberikan motivasi kepada para pegawainya dengan baik, maka akan menciptakan kepuasan kerja. Berdasarkan alur pemikiran yang telah diuraikan, maka dimunculkan hipotesis penelitian yaitu:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat desa

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat desa.

H3 : Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat Desa.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory Reseach*) yang berusaha menjelaskan serta menyoroti hubungan antara variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sekaran, 2013). Jenis data dalam penelitian ialah data kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh dibedakan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada perangkat desa Sondosia kecamatan Bolo.

Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan.. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 menggunakan metode sampel jenuh atau metode sensus dengan mengambil seluruh populasi perangkat desa. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Kemudian dalam pengumpulan data primer ini peneliti mengkombinasikan

ketiganya yang ditujukan kepada para responden. skala pengukuran interval dengan model *Skala Likert*. Skala ini biasanya menggunakan skala 1-5 yang memiliki nilai ujung yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Metode analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasi, analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengidentifikasi arah dan besaran dari pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2013). Selanjutnya, dilakukan pengujian atas hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang dibedakan antara pengujian secara parsial (uji *t*) dan pengujian secara simultan (uji *F*). Uji *t* (*t-test*) digunakan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh dari variabel-variabel independen secara parsial atau individu terhadap variabel dependen; dengan kriteria jika diperoleh nilai *Sig. t* < α (0,05) maka dinyatakan variabel independen memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel dependen, atau sebaliknya jika diperoleh nilai *Sig. t* > α (0,05) maka dinyatakan variabel independen memiliki pengaruh parsial yang tidak signifikan terhadap variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2013).

Uji *F* (*F-test*) digunakan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh dari variabel-variabel independen secara simultan atau serempak terhadap variabel dependen; dengan kriteria jika diperoleh nilai *Sig. F* < α (0,05) maka dinyatakan variabel-variabel independen memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel dependen, atau sebaliknya jika diperoleh nilai *Sig. F* > α (0,05) maka dinyatakan variabel-variabel independen memiliki pengaruh simultan yang tidak signifikan terhadap variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2013). Analisis statistic dapat dilakukan dengan menggunakan Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS Versi 20.0 (Ghozali, 2012).

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil penelitian ini akan dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product an Service Sollution*) version 22 for windows.

Tabel 1

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y	203.947	365.054	38
X1	212.368	290.790	38
X2	213.684	264.494	38

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Hasil analisis output deskriptif pada tabel diatas menjelaskan bahwa:

- a. Jumlah data (N) masing-masing pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja adalah 38 dan semuanya dinyatakan valid. Ini berarti, tidak ada data yang tidak valid/hilang (*missing*).
- b. Nilai rata-rata jawaban responden variabel X1 adalah 20,39, dan nilai rata-rata jawaban responden variabel X2 adalah 21,24, sedangkan variabel Y adalah sebesar 21,37.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dari setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kepada responden menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai *r product moment* > r tabel pada taraf signifikansi 5%, maka seluruh item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja perangkat desa adalah dinyatakan valid. Ini berarti, tidak ada data yang tidak valid/hilang (*missing*). Dengan demikian seluruh jumlah indikator dari variabel independen dan variabel dependen dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja perangkat desa diperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel atau layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Dengan demikian data yang diperoleh dalam penelitian ini layak digunakan pada analisa selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi atau nilai probabilitas > dari $\alpha = 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 2 : Hasil Uji Normalitas

		X1	X2	Y
N		38	38	38
Normal Parameters ^a	Mean	212.368	213.684	203.947
	Std. Deviation	290.790	264.494	365.054
Most Extreme Differences	Absolute	.191	.118	.186
	Positive	.191	.090	.122
	Negative	-.165	-.118	-.186
Kolmogorov-Smirnov Z		1.178	.729	1.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125	.663	.145
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* pada tabel di atas dapat diketahui nilai masing-masing variabel yaitu 0,125 (X1), 0,663 (X2) dan 0,145 (Y). Dari nilai tersebut Asymp. Sig.

(2-tailed) tersebut lebih besar dari nilai sig > 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel.3 : Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
X1	.297	3.372
X2	.297	3.372

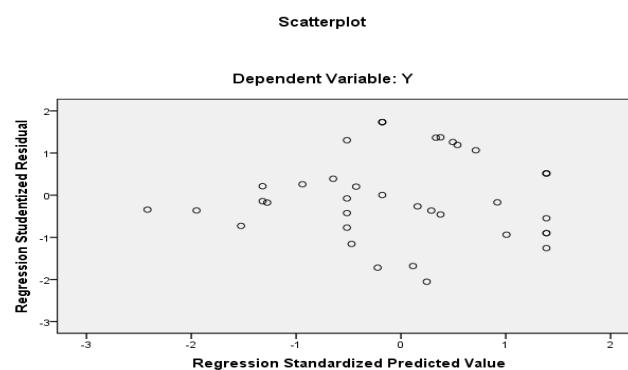
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.2 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi tidak saling berkorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED*.



Gambar 1 : Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari Gambar *Scatterplot* di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada penelitian ini karena titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah nol (0) pada sumbu Y, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Y.

Regresi Linier Berganda

Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 4: Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1.959	3.962		.494	.624
1	X1	.099	.305	.079	.326	.747
	X2	.764	.336	.554	2.276	.029

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari Tabel 4, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,959 + 0,099X_1 + 0,764X_2$$

Hasil dalam tabel 4 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi memiliki pengaruh dengan arah positif terhadap kepuasan kerja perangkat desa. Hal ini berarti bahwa apabila variabel independen ini mengalami kenaikan (penurunan), dengan asumsi jika variabel-variabel independen lainnya bersifat tetap atau tidak mengalami perubahan nilai, maka kepuasan kerja perangkat desa juga mengalami peningkatan (penurunan).

Lebih jauh, hasil analisis regresi pada tabel 4 menyatakan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh paling besar atau dominan terhadap kepuasan kerja perangkat desa, dibandingkan variabel gaya kepemimpinan.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$. Berdasarkan uji koefisien determinasi yang dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5 : Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.621 ^a	.386	.351	294.066	1.586

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,621 yang berarti hubungan antara semua variabel bebas, yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja perangkat desa (Y) tergolong kuat. Selanjutnya koefisien determinasi yang terdapat pada nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,386 yang berarti kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) menjelaskan variabel kepuasan kerja perangkat desa sebesar 38,6% sedangkan sisanya 61,4% menyatakan bahwa masih terdapat variabel-variabel lain yang dinilai turut mempengaruhi variasi dari variabel dependen (kepuasan kerja perangkat desa) namun tidak tercakup di dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini terdapat dua hipotesis yang diuji, yang meliputi dua hipotesis diuji secara parsial dan satu hipotesis diuji secara simultan. Hasil masing-masing uji hipotesis diuraikan berikut ini.

Tabel 6 : Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.959	3.962		.494	.624
1 X1	.099	.305	.079	.326	.747
X2	.764	.336	.554	2.276	.029

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

H1 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

t-hitung variabel Gaya kepemimpinan bertanda positif dan tidak signifikan dengan nilai signifikan $0,747 > 0,05$. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dengan $df = n - k = 38 - 3 = 35$ ($0,326 < 2,030$) maka hipotesis H1 ditolak dan H_0 diterima, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa.

H2 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

t-hitung variabel motivasi bertanda positif dan signifikan dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan $df = n - k = 38 - 3 = 35$ ($2,276 > 2,030$) maka hipotesis H2 diterima dan H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa.

H3 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

nilai F-hitung variabel gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 11,010 lebih besar dari F-tabel yaitu 3,27 dan angka probabilitas sebesar $0,000 > 0,05$, artinya secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa. Maka uji hipotesis H3 diterima dan H_0 ditolak.

Uji-F (Pengujian Secara Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji-F simultan adalah sebagai berikut :

Tabel 6 : Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.417	2	95.208	11.010	.000 ^a
	Residual	302.662	35	8.647		
	Total	493.079	37			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa

Dari uji hipotesis H1 dihasilkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa. Hal ini dapat dibuktikan oleh nilai koefisien regresi bahwa *beta standardized coefficients* sebesar 0,1,959 yang artinya bahwa meningkatnya gaya kepemimpinan akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja perangkat desa. Pengaruh positif dan tidak signifikan terbukti dengan nilai t-hitung bernilai positif dan taraf signifikansinya bernilai sebesar $0,747 > 0,05$.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja menjadi lebih efektif dapat dilakukan dari penciptaan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan anggota, sehingga meningkatkan komitmen perangkat desa terhadap organisasinya. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian dari Luksono Pramudito dan Askar Yunianto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi mampu menjelaskan Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Batang, Kabupaten Batang

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa

Dari uji hipotesis H2 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa . Pengaruh positif dan signifikan terbukti dengan nilai *beta standardized coefficients* sebesar 1,959 bertanda positif, dan taraf signifikansinya sebesar $0,029 < 0,05$. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan maka semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja Perangkat Desa. Dan temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kepuasan kerja perangkat desa dapat dilakukan dengan upaya peningkatan pada motivasi di dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zakky Taufiqillah & Fasochah (2018) dengan hasil penelitian bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja perangkat desa, semakin tinggi motivasi dimiliki perangkat desa maka semakin tinggi pula kinerja perangkat desa tersebut.

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi ganda dengan dua prediktor menunjukkan nilai $R_{1y} (1,2)$ positif sebesar 0,099 dan $R_{2y} (1,2)$ sebesar 0,764 yang berarti terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa. Hasil dari analisis juga menunjukkan F-hitung sebesar 11,010 dan F-tabel pada taraf signifikan 5% sebesar 3,27 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima. Berdasarkan temuan penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan

Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat Rivai dan Sagala (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu motor penggerak untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Salah satu bentuk kepemimpinan yang baik adalah pegawai akan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dalam

menyelesaikan tugasnya. Dampaknya adalah pegawai akan bekerja secara maksimal untuk membuktikan dan menunjukkan kinerja yang tinggi kepada atasan maupun rekan sejawat dan pegawai akan berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerjanya. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Handayani (2010) terhadap pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. Yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima. Semakin baik gaya kepemimpinan perilaku tugas yang diterapkan oleh kepala desa tentunya akan semakin tinggi pula kinerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan apabila kepala desa menjalankan fungsi kepemimpinannya yang berorientasi pada hubungan yang kurang baik tentunya akan berimplikasi pada menurunnya kepuasan kerja perangkat desa. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima. Hal ini bermakna tinggi rendahnya kepuasan kerja perangkat desa dipengaruhi oleh pemberian motivasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh perangkat desa tentunya akan meningkatkan kinerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas. (3) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima. hal ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja menjadi lebih efektif dapat dilakukan dari penciptaan gaya kepemimpinan motivasi yang sesuai dengan keinginan anggota dan semakin tinggi motivasi yang dipersepsikan perangkat desa akan meningkatkan kinerjanya sehingga meningkatkan komitmen perangkat desa terhadap organisasinya.

Keterbatasan Temuan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan jumlah sampel 38 orang responden. Diharapkan penelitian ini bisa dikembangkan lebih luas lagi oleh peneliti lainnya dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja Perangkat Desa..

REFRENSI

Ahmad A, Mudayana 2012, *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayat Bantul*.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga.

Bungin, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi*,. Jakarta : Kencana Prenada Media.

- Donni Junni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Kencana
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 21*, Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kismono, Gugp. 2013. *Bisnis Pengantar. Edisi Dua*. BPFE UGM: Yogyakarta.
- Luksono P dan A Yuniyanto, 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada Perangkat Desa Se Kecamatan Batang Kabupaten Batang)*. Jurnal Manajemen TEMA Vol 6 Edisi 1, Maret 2009 hal 1-18.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (Edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mathis, L. & Jackson, Robert H, 2011. *Human Resources Management*, Jakarta : Edisi 10, Salemba Empat
- Muhammad, Z, Taufiqillah, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perangkat Desa Kec Gemuh Kab. Kendal)*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018
- Noack, Pariaribo, 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Supiori*. Jurnal Manajemen Bisnis, Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Ratnasari, S. L. (2016). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Budi Jasa Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.8. No.1., April 2016. Hal. 36-40.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy . A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenam Belas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Sixth Edition. New York: Wiley.
- Sekaran, Umar. 2014, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta : Penerbit: Salemba Empat.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko, 2012. *Organisasi: Teori Struktur dan Perilaku*, BPFE. Yogyakarta.

T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPF.

Tanduklangi, N. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Sekupang. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.

Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).

Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi. Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.