



Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus di Desa Bongas Kecamatan Cililin)

Fitra Ramandayani^{1*}, Fizi Fauziya²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email : fitramandayani@gmail.com^{1*}, fizifauziya@digitechuniversity.ac.id²

Abstract, *Employees are an essential part of an organization and the main driving force behind its operations. The success or failure of an organization will affect the achievement of its goals. One indicator of an organization's success is the work motivation of its employees. Every employee needs a quality leader who can foster high work motivation, allowing employees to work in a more focused manner and the organization's goals can be easily achieved. This study aims to determine the influence of leadership quality on employee work motivation in Bongas Village, Cililin District. The type of research used is descriptive research, with a quantitative approach. The sampling technique used is simple random sampling with a sample size of 36 employees in Bongas Village. Data was obtained by distributing questionnaires. This study uses simple linear regression analysis with the help of SPSS 27.0 software. The results of the study show that leadership quality has a positive and significant influence on employee work motivation in Bongas Village. This can be seen from the regression coefficient value of 0.919, the correlation coefficient of 0.889, and the coefficient of determination of 0.791, which shows that leadership quality influences work motivation by 79.1%, while the rest is influenced by other variables.*

Keywords: *Leadership Quality, Work Motivation, Employees*

Abstrak, Pegawai merupakan bagian penting dari sebuah organisasi dan menjadi penggerak utama operasional organisasi. Baik atau buruknya suatu organisasi akan mempengaruhi tujuan yang dicapainya. Salah satu indikator keberhasilan organisasi adalah motivasi kerja pegawainya. Setiap pegawai membutuhkan pemimpin yang berkualitas yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi yang memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih terarah dan tujuan organisasi dapat mudah tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Desa Bongas Kecamatan Cililin. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang pegawai di Desa Bongas. Data diperoleh dengan menyebar kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan *software* SPSS versi 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Desa Bongas. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,919, koefisien korelasi 0,889, dan koefisien determinasi 0,791, yang menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja sebesar 79,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Kualitas Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan teratur apabila di dalamnya terdapat orang-orang yang dapat mengelola dan memantau tumbuh dan perkembangannya organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dikarenakan karyawan adalah aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang dinilai optimal ketika melakukan pekerjaan dapat dilihat dari motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan

karyawan atau sumber daya manusia salah satunya dengan memberikan motivasi yang baik kepada setiap karyawan, dan pemberian motivasi tersebut merupakan tantangan pemimpin yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan. Menurut Husin (2022) pemimpin adalah orang yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan orang-orang, terutama bawahan yang dapat bekerja secara produktif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan/ instansi [1].

Salah satu contoh kualitas kepemimpinan yang ada di Indonesia adalah kepemimpinan seorang presiden yang memimpin sebuah negara yang cakupannya sangatlah luas. Berdasarkan data yang didapatkan dari Masayu, (2022) [2], Jokowi yaitu Presiden ketujuh Indonesia, menjabat sejak tahun 2014. Jokowi terkenal karena gaya pemimpinnya yang unik dan kharismatik yang kuat. Sejak menjadi Wali Kota Surakarta dan Gubernur DKI Jakarta, ia berhasil mencuri perhatian masyarakat Indonesia. Atas prestasinya tersebut menjadikan Jokowi salah satu yang masuk ke dalam daftar pemimpin terbaik di dunia. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Selain itu, Jokowi dikenal memiliki gaya pemimpin yang inovatif. Joko Widodo memulai konsep baru yang dikenal sebagai “posisi lelang” ketika dia menjabat sebagai gubernur DKI Jakarta. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemimpin yang kompeten dan mampu memberikan layanan publik terbaik. Dengan data ini, dapat disimpulkan bahwa Presiden Jokowi memiliki kualitas pemimpin yang baik. Kualitas kepemimpinannya telah menjadi inspirasi bagi banyak pemimpin di seluruh dunia. Kualitas kepemimpinan adalah taraf/ukuran baik buruknya seorang pemimpin dalam mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama [3] (Widiastari, Seniartha, & Indrayani, 2022).

Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga perlu diperhatikan dengan lebih serius tugas yang dikerjakan oleh mereka agar tujuan organisasi dapat lebih mudah untuk dicapai. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku (Uno, 2023) [4]. Oleh karena keinginan dan kebutuhan kerja setiap anggota suatu organisasi berbeda - beda baik secara psikologis maupun biologis, maka motivasi menjadi suatu hal yang perlu lebih diperhatikan. Tujuan utama suatu organisasi dapat tercapai jika terdapat kesamaan visi dan misi antara pemimpin dan pegawai. Pegawai bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien serta memberikan kontribusi kepada organisasi. Dengan kata lain berhasil tidaknya usaha pegawai dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Desa Bongas adalah salah satu desa yang berada di Kecamatan Cililin, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat. Salah satu fenomena yang terjadi di Desa Bongas adalah kualitas pemimpin di tingkat pemerintahan tingkat desa yang dinilai kurang efektif. Pemimpin tingkat desa dianggap tidak memiliki kualitas kepemimpinan yang baik, yang membuat pekerja tingkat desa kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Akibatnya, tingkat produktivitas kerja turun.

Penting bagi para pemimpin untuk menyadari bahwa pegawai adalah faktor utama yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan. Selain harus memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan, para pemimpin juga harus memahami apa yang dibutuhkan karyawan untuk mendorong mereka untuk bekerja, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan hilangnya motivasi untuk bekerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas Kepemimpinan

Kualitas berkaitan dengan kinerja individu dan organisasi. Orang-orang yang berkualitas berkinerja baik di setiap pekerjaannya. Menurut Supranta dalam Noor (2019) [5], kualitas adalah sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik. Sedangkan (Priyatno, 2017) [6] mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Menurut (Widiastari, Seniartha, & Indrayani, 2022) [3], kualitas kepemimpinan adalah taraf/ukuran baik buruknya seorang pemimpin dalam mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan kualitas kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang etis dan penuh kepedulian, serta meningkatkan pertumbuhan karyawan dalam suatu organisasi.

Dimensi kepemimpinan dapat digunakan untuk mengukur apakah kualitas kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin selaras dengan suatu organisasi. Dimensi tersebut antara lain yaitu (Kartono, 2013, hlm. 189) [7]:

1. Kemampuan analitis
2. Keterampilan berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan mendengar

5. Ketegasan

Motivasi

Uno (2023, hal. 8) [4] mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Motivasi diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, oleh karena itu pemimpin dengan gaya kepemimpinan tertentu berperan dalam membina motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dalam mencapai tujuan organisasi (Sitorus, 2020) [8]. Menurut pendapat Hasibuan & Handayani (2019)[9], motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas tertentu. Jika seseorang memiliki tingkat motivasi yang tinggi, mereka dapat menjadi lebih aktif, kreatif, dan inovatif dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika seseorang memiliki tingkat motivasi yang rendah, mereka dapat menjadi malas dan tidak memiliki semangat.

Untuk memastikan bahwa proses memberikan motivasi pada pegawai berjalan dengan baik, perlu adanya indikator yang jelas yang dapat digunakan sebagai referensi dalam proses pemberian motivasi pegawai. Indikator ini juga digunakan sebagai alat untuk menunjukkan keberhasilan dan efektivitas pemberian motivasi. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (Sutrisno, 2019 , p . 131) [10], berikut ini adalah indikator dari motivasi kerja pegawai yaitu:

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi yang diraih
3. Peluang untuk maju
4. Kemungkinan pengembangan karier
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan orang lain

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk meneliti pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Desa Bongas. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan statistik dan matematika untuk menganalisis data dan menarik kesimpulan. merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi (Ramdhan, 2021) [11]. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengukur dan menganalisis data numerik yang dikumpulkan, sedangkan metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (kualitas kepemimpinan) dengan variabel dependen (motivasi kerja).

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Desa Bongas. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Menurut (Muntaha, et al., 2021) [12], “*simple random sampling* (sampel acak sederhana) adalah sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa setiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel”. Jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu 36 orang pegawai di Desa Bongas. Penelitian ini menggunakan tiga metode pengumpulan data yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Dalam analisis data ini, metode regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan hubungan linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Perhitungan statistik dilakukan dengan program SPSS versi 27.0. Sebelum dilakukan uji analisis regresi, dilakukan dulu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur variabel penelitian dengan tepat dan akurat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari proses pengolahan data yang dilakukan setelah menyebarkan kuesioner kepada 40 responden:

Tabel 1 Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Berdasarkan Jenis Kelamin:		
Laki-laki	11 Orang	30,6%

Perempuan	25 Orang	69,4%
Berdasarkan Usia:		
<25	3 Orang	8,3%
26-35	10 Orang	27,8%
36-45	9 Orang	25%
>45	14 Orang	38,9%
Berdasarkan Pendidikan		
Terakhir:		
SD	3 Orang	8,3%
SMP	8 Orang	22,2%
SMA/SMK	19 Orang	52,7%
D-III	2 Orang	5,6%
S-1	2 Orang	5,6%
Lainnya	2 Orang	5,6%

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 1 penelitian ini melibatkan 36 orang yang bekerja di Desa Bongas. Sebagian besar dari mereka adalah wanita (69.4%) dan berusia lebih dari 45 tahun (38.9%), dan responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK mendominasi (52,7%).

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah item - item pernyataan dalam kuesioner yang mendefinisikan suatu variabel sudah sesuai. dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel dengan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5 % . Apabila nilai r hitung > r tabel maka instrumen dianggap valid . Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
Kualitas Kepemimpinan	X.1	0.3291	0,846	Valid
	X.2	0.3291	0,763	Valid
	X.3	0.3291	0.802	Valid
	X.4	0.3291	0,792	Valid
	X.5	0.3291	0,826	Valid
	X.6	0.3291	0,814	Valid
	X.7	0.3291	0,729	Valid
	X.8	0.3291	0,764	Valid

	X.9	0.3291	0,624	Valid
	X.10	0.3291	0,719	Valid
Motivasi Kerja	Y.1	0.3291	0,764	Valid
	Y.2	0.3291	0,720	Valid
	Y.3	0.3291	0,800	Valid
	Y.4	0.3291	0,743	Valid
	Y.5	0.3291	0,763	Valid
	Y.6	0.3291	0,698	Valid
	Y.7	0.3291	0,738	Valid
	Y.8	0.3291	0,752	Valid
	Y.9	0.3291	0,730	Valid
	Y.10	0.3291	0,566	Valid
	Y.11	0.3291	0,437	Valid
	Y.12	0.3291	0,766	Valid

Sumber: Data Primer, 2024

Nilai r hitung tersebut melebihi nilai r tabel (r hitung $> 0,3291$) yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah terbukti valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui derajat konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan terkait gagasan pernyataan sebagai dimensi suatu variabel. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Krisis	Keterangan
Kualitas Kepemimpinan	0,919	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,910	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2024

Instrumen yang digunakan dalam proses pengukuran sampel penelitian ini dapat diandalkan karena seluruh variabel mempunyai tingkat keandalan dan kepercayaan yang cukup, dibuktikan pada tabel 3.

Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

H_0 :Tidak adanya pengaruh antara Kualitas Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja Pegawai Desa Bongas.

H_1 :Terdapat pengaruh antara Kualitas Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja Pegawai Desa Bongas.

Uji regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk menunjukkan hubungan linier antara dua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan variabel kualitas kepemimpinan . Hasil uji regresi sederhana adalah:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.599	3.505		.001
	KUALITAS KEPEMIMPINAN	.919	.081	.889	<.001

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Gambar 1 Hasil Regresi Linear Sederhana

Sumber: Data primer, 2024

Dengan menggunakan persamaan regresi di atas untuk mengukur pengaruh yang dimiliki oleh variabel kualitas kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar 11,334 lebih tinggi dari tabel t, 2,032. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja .

Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi menunjukkan kuatnya hubungan antara kualitas kepemimpinan dengan motivasi kerja. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai 0 menunjukkan tidak ada hubungan, dan nilai 1 menunjukkan hubungan positif.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.785	2.193

a. Predictors: (Constant), KUALITAS KEPEMIMPINAN

Gambar 2 Hasil Uji Korelasi

Sumber: Data Primer, 2024

Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai (R) sebesar 0,889, yang termasuk dalam rentang 0,80 – 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja. Hubungan tersebut bersifat positif, karena nilai (R)

positif. Artinya, semakin tinggi kualitas kepemimpinan, semakin tinggi pula motivasi kerja, dan begitupun sebaliknya.

Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Nilai *R-Squared* (koefisien determinasi) menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *R-Squared* berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R-Squared < 1$). Nilai *R-Squared* = 0 menunjukkan bahwa variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan variabel terikat. Jika nilai *R-squared* = 1 menunjukkan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan sepenuhnya perubahan variabel terikat.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.785	2.193

a. Predictors: (Constant), KUALITAS KEPEMIMPINAN

Gambar 3 Hasil Uji Determinasi

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0.791. *R Square* ini hasil dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau *R*, yaitu $0.889 \times 0.889 = 0.791$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0.791 atau 79.1% mengandung arti bahwa variabel X (kualitas kepemimpinan) secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap variabel Y (motivasi kerja) sebesar 79.1%. Sisanya, yaitu 20,9%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini, atau variabel yang tidak diteliti.

Uji-t

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, uji t dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan atau tidak. Dengan demikian, H_0 diterima jika nilai t kurang dari t tabel dan H_0 ditolak jika nilai t lebih besar dari t tabel.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.599	3.505		.001
	KUALITAS KEPEMIMPINAN	.919	.081	.889	<.001

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Gambar 4 Hasil Uji-t

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan gambar 2 diatas, hasil pengujian hipotesis (uji-t) menunjukkan bahwa variabel kualitas kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar 11,33 dan nilai t tabel sebesar 2,032 . Terlihat nilai t hitung lebih besar dari t hitung ($11,33 > 2,032$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan H1 ditolak atau kualitas kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji ini dilakukan dengan mengamati nilai sigsnifikansi (sig.) dan nilai F hitung. Apabila nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel X terhadap variabel Y.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617.990	1	617.990	128.460	<,001 ^b
	Residual	163.566	34	4.811		
	Total	781.556	35			

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. Predictors: (Constant), KUALITAS KEPEMIMPINAN

Gambar 5 Hasil Uji F

Sumber: Data primer, 2024

Uji F pada gambar 3 menunjukkan nilai F hitung sebesar 128,460 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, yang mana menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu kualitas kepemimpinan, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Desa Bongas.

Berdasarkan pada analisis data penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari kualitas kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi regresi linier sederhana sebesar 0,000, yang mana nilai ini lebih kecil daripada batas signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Bukti lain diperoleh dari nilai t hitung yang sebesar 11,334, nilai ini lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 2,032.

Instrumen penelitian yang digunakan juga telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung untuk semua item pernyataan kuesioner yang lebih besar daripada nilai r tabel (0,3291). Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* untuk kedua variabel (kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja) lebih besar daripada 0,60, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi.

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Desa Bongas)”, dapat disimpulkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Desa Bongas. Hal ini didukung oleh diterimanya hipotesis H1. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan di Desa Bongas, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawainya. Penelitian menunjukkan bahwa uji F menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa peran kepemimpinan yang baik sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.

Saran

Setelah menyelesaikan proses penelitian, melakukan analisis, mengumpulkan data, dan mendapatkan hasil berikut adalah saran yang dijadikan bahan masukan bagi instansi Desa Bongas, untuk itu peneliti memberikan beberapa saran berikut:

1. Di Desa Bongas pengaruh kualitas kepemimpinan telah terbukti memberikan dampak yang positif yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Hal ini diperlukan untuk membangun motivasi kerja pegawai yang semakin tinggi, kemudian berdampak juga pada kinerja baik sehingga kinerja yang ditunjukkan pun hasilnya baik dan sesuai dengan harapan.
2. Pemimpin di Desa Bongas perlu mengadakan program pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dari para pegawai.
3. Terdapat beberapa keraguan pada sebagian pegawai bahwa mereka selalu memiliki semangat kerja yang tinggi. Dalam hal ini pemimpin di Desa Bongas perlu meningkatkan kemampuannya dalam menumbuhkan semangat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta dapat membangun komunikasi yang lebih terbuka dengan pegawai.
4. Mayoritas pegawai setuju bahwa mereka merasa puas atas pengakuan dari orang lain yang terima atas pekerjaannya. Akan tetapi, masih ada beberapa pegawai yang ragu-

ragu. Dalam hal ini pemimpin di Desa Bongas perlu meningkatkan kembali upaya untuk memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja dan prestasi pegawai.

5. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang serupa, dapat menambahkan instrumen pengukuran motivasi kerja yang lebih beragam dan valid yang dapat digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang motivasi kerja pegawai, termasuk pengukuran motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta bagaimana mereka berhubungan dengan kualitas kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- EL. Sutrisno, *Manajelmeln Sumbelr Daya Manusia*, Jakarta: Prelnadameldia, 2019. N. Priyatno, *Kelpelmimpinan*, Yogyakarta: Rellasi Inti Meldia, 2017.
- EL. Sutrisno, *Manajelmeln Sumbelr Daya Manusia*, Jakarta: Prelnadameldia, 2019.
- H. B. Uno, *Telori Motivasi dan Pelngukurannya: Analisis di Bidang Pelndidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2023.
- Husin. I "Telori Organisasi," *Jurnal GELRBANG STMIK Bani Saleh*, vol. 12, pp. 56-65, 2022.
- J. S. Hasibuan and R. Handayani, "Pelngaruh Disiplin Kelrja dan Motivasi TelrhadaP Kinelrja Karyawan," *Prosiding Selminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, pp. 134-147, 2019.
- K. Kartono, *Pelmimpin dan Kelpelmimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013.
- Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)* Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.
- M. Noor, "Gaya Kelpelmimpinan Kyai. *Jurnal Pelndidikan*," *Jurnal Pelndidikan*, pp. 141-156, 2019.
- M. Ramdan, *Meltodel Pelnellitian*, Surabaya: Cipta Meldia Nusantara, 2021.
- M. T. Sitorus, *Pelngaruh Komunikasi Antarpribadi apaimpinsn TelrhadaP Motivasi Kelrja*, Surabaya: Scopindo Meldia Pustaka, 2020.
- Masayu, R. O. "Melnellisik Lelbih Jauh Gaya Kelpelmimpinan Prelsideln Jokowi," *Kumparan.com*, 15 Delselmbelr 2022. [Onlinel]. Availablel: <https://kumparan.com/rara-oktorina-masayu/melnellisik-lelbih-jauh-gaya-kelpelmimpinan-prelsideln-jokowi-1zRX3VB78kf/full>.

- N. K. Widiastari, I. W. Selniartha and I. P. Indrayani, "Kualitas Kelpelmimpinan Guelst Selrvicel Celntrel Supelrvisor Pada Masa Pandelmi Covid-19 di Padma Relsort Lelgian," *Journal of Hosipitality Accomodation Managemelnt*, pp. 22-23, 2022.
- N. Priyatno, *Kelpelmimpinan*, Yogyakarta: Rellasi Inti Meldia, 2017.
- N. Z. Muntaha, D. Sari, N. A. H. Praseltyoa and K. Anwar, *Meltodologi Pelnellitian Pelndidikan Islam*, Yogyakarta: Nuta Meldia, 2021.