

Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Desa Wonorejo Kecamatan Gandusari Kabupaten Trenggalek)

Dwi Wulandari¹, IGG Heru Marwanto², Meme Rukmini³

^{1,2,3}Universitas Kadiri-¹dwiwulandari@gmail.com

²herumarwanto@gmail.com

³memerukmini@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang bersifat birokrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Wonorejo Kecamatan Gandusari Kabupaten Trenggalek. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian ini berjumlah 47 pegawai, yang dijadikan sampel teknik total sampling. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa motivasi kerja secara parsial memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan birokrasi juga terbukti memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Kedua variabel independen tersebut bersamaan menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sangat penting dalam meningkatkan motivasi melalui pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri serta penerapan gaya kepemimpinan birokrasi yang memperhatikan kepercayaan, penghargaan terhadap ide, dan kesejahteraan bawahan. Penelitian ini berkontribusi terhadap kemajuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di dalam pemerintahan desa, khususnya untuk peningkatan kualitas kerja pegawai melalui strategi kepemimpinan dan motivasi yang tepat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Birokrasi, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Sehubungan dengan sistem Pemerintahan yang dimiliki oleh Indonesia selain tatanan Otonomi Daerah yang diperhatikan terdapat juga Otonomi Desa yang juga turut dilirik kepengurusannya. Menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa “Desa adalah Desa dan Desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan Pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan di hormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia”. Menurut Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 pasal 1 ayat 2 “Pemerintahan desa adalah penyelenggara urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Pemerintahan

Negara kesatuan Republik Indonesia". Fungsi Pemerintah Desa sendiri adalah menyelenggarakan tugas Pemerintahan seperti halnya kegiatan pembangunan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, pemerintah desa perlu memberikan pelayanan yang optimal sebagai bentuk tanggung jawab dalam menjalankan fungsinya kepada masyarakat dalam memberikan haknya sebagai warga Negara Indonesia.

Seperti halnya Kinerja yang merupakan salah satu hal yang pokok dan penting bagi sebuah instansi. Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015: 12), bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan suatu organisasi. Berdasarkan pengertian kinerja dari berbagai pendapat ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Bentuk kinerja yang baik dan berhasil bukan hanya sekedar sudah mencapai hasil saja tetapi secara luas perlu memperhatikan beberapa aspek untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kedudukan Aparatur Desa dalam Pelayanan Publik sangat berpengaruh karena dapat menggambarkan seberapa tingkat kemampuan pemerintah dalam memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat, yang dengan demikian akan menentukan sejauh mana Desa telah menjalankan perannya dengan baik dan benar sesuai dengan tujuan yang telah disepakati. Namun untuk hal kemampuan Aparatur Desa berdasarkan perbedaan pendidikannya masih perlu dipertanyakan, karena tidak menutup kemungkinan bahwa terdapat Aparatur Desa yang masih mempunyai latar belakang pendidikan seperti halnya sekolah dasar. Disamping itu ada hal yang terkesan dinilai kurang disiplin dan terkesan kurang baik, dikarenakan Aparatur Desa yang sering terlambat melaksanakan pekerjaannya atau masuk ke kantor karena kecendrungan Aparatur Desa yang sebagian besar banyak melakukan aktivitas lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai aparatur desa, seperti halnya aparatur desa yang lebih mengutamakan kepentingan/urusan yang bersifat pribadi. Misalnya dalam kegiatan bekerja untuk mengurus lahan perkebunan atau bertani, mengurus lahan tambak yang dimiliki, bahkan sering kesungai untuk mencari sumber penghasilan lainnya sebagai nelayan dibandingkan pekerjaannya di Kantor Desa, sehingga sangat memungkinkan aparatur desa tertunda dalam hal pengerjaan dan bahkan semakin lama untuk diselesaikan.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik yaitu melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang kondusif serta disiplin kerja yang dilakukan karyawan itu sendiri (Akbar dan Sitohang, 2018). Menurut Rerung (2019:54), kinerja pegawai dapat dipahami sebagai perilaku yang muncul dalam pelaksanaan tugas, yang dapat diamati dan dinilai. Kinerja ini mencerminkan kontribusi individu untuk meraih tujuan organisasi, diperlukan beragam jenis sumber daya, termasuk sumber daya alam, keuangan, ilmu pengetahuan serta teknologi. Namun, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Selain itu, sumber daya manusia juga berfungsi sebagai mitra strategis yang menentukan kemajuan dan pertumbuhan organisasi. Kualitas dan klasifikasi sumber daya manusia turut menentukan mutu pelayanan,

membentuk citra dan kepercayaan publik, serta mempengaruhi tingkat profesionalisme yang berdampak pada partisipasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Hasibuan (1999: 95), menerangkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang membangkitkan semangat kerja individu, sehingga mendorong mereka untuk bekerja secara efektif dan selaras dengan berbagai aspek demi mencapai kepuasan. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri tenaga kerja, seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan keterampilan, maupun dari kondisi lingkungan kerja secara menyeluruh. Motivasi mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban terhadap perusahaan sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi rendah akan menghambat pekerjaan yang dilakukan sehingga memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian (Reksohadiprodjo, 2015) dalam (Azhar & Supriyatin, 2020) menunjukkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Hasil temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiwantari, dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Arya Lantara (2018) yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kualitas kinerja karyawan. Indikator motivasi kerja menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2017) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan social/afiliasi, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Gaya kepemimpinan mencerminkan, baik secara langsung maupun tidak langsung, pandangan atau kepercayaan seorang pemimpin terhadap bawahannya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan mencerminkan perilaku dan pendekatan strategis yang merupakan kombinasi dari filosofi, kemampuan, kepribadian serta sikap yang diterapkan pemimpin untuk memengaruhi kinerja anggota timnya. Menurut Hasibuan (2012:170) "Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi". Rahadian dan Suwandana (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap mutu kinerja pegawai.

D.Katz & Kahn (Gary Yulk, 2009:4), menerangkan bahwa Kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seseorang. . Kompetensi karyawan dalam pengetahuan dan keterampilan terlihat jelas dan berpengaruh dalam perencanaan sumber daya manusia. Tujuan organisasi sulit tercapai jika karyawan tidak bersemangat dalam tugas mereka. Untuk berkembang, organisasi perlu karyawan dengan keterampilan tinggi dan semangat kerja.

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi 2012:60). Menurut Tjiptono (2006: 161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku seorang pemimpin. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya. \

Menurut (Pakaya 2024), indikator-indikator gaya kepemimpinan birokrasi adalah iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan dan memperhitungkan factor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya. Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan fondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya (Iman, 2021). Berdasarkan Thoha (2013), Gaya kepemimpinan ialah aturan tindakan yang diterapkan oleh individu ketika individu itu berusaha memotivasi tindakan pihak lain sebagaimana yang orang tersebut saksikan. Manusia berperan aktif pada organisasi sebagai perencana, pelaku, dan penentu tujuan. Tanpa peran karyawan, tujuan organisasi tidak dapat tercapai, meskipun menggunakan peralatan canggih.

2. METODE

Demi mencapai tujuan analisis statistik pada data numerik, penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif. Dimana metode ini adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti adalah salah satu metode yang terdapat dalam *Non Probability Sampling* yaitu sampling jenuh atau biasa disebut dengan sensus. Menurut (Sukwika 2023) metode sensus atau sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Sampel pada penelitian ini merupakan pegawai kantor desa Wonorejo Kabupaten Trenggalek sebanyak 47 orang. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan memakai kuisioner tertutup berbasis Likert. Kuisioner berisikan pernyataan-pernyataan yang dirancang untuk menangkap seberapa besarnya tingkat motivasi dalam bekerja, karakteristik kepemimpinan yang dirasakan bawahan serta bagaimana perspektif mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang terbaik menurut aturan

yang berlaku. Sedangkan untuk data sekunder yang digunakan adalah arsip yang dimiliki oleh kantor desa seperti laporan kinerja karyawan, literature ilmiah dan regulasi pemerintah yang sesuai dengan topik penelitian yang di angkat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Menurut I Ghazali, 2021 uji asumsi klasik diperlukan untuk memastikan bahwa model regresi linear yang digunakan memberikan estimasi yang tidak bias, efisien, dan konsisten. Beberapa jenis uji asumsi klasik yang umum dilakukan antara lain:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.84539355
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.065
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan dari hasil normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov diatas maka didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji test normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah besarnya variabel Inflation Factor / VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai VIF < 10, besarnya Tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai Tolerance > 0,1.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		

Motivasi Kerja (X1)	.737	1.357
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X2)	.737	1.357

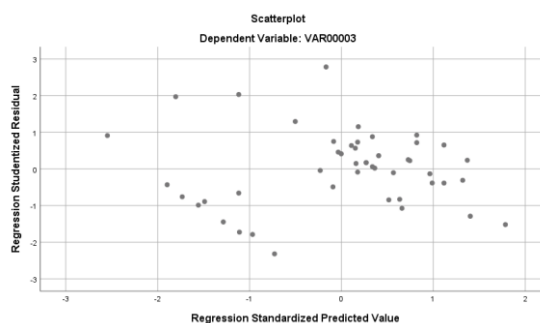
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian untuk multikolinearitas diatas maka variable kompensasi bernilai VIF sebesar $1.357 < 10,00$, maka variabel kompensasi disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas variabel lingkungan kerja bernilai VIF sebesar $1.357 < 10,00$, maka variabel lingkungan kerja juga disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot yang ada pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Hasil pengolahan data analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-11.748	5.406		-2.173
	Motivasi Kerja (X1)	.735	.105	.643	7.006
					Sig.
					.035
					.000

Gaya Kepemimpinan (X2)	.537	.153	.321	3.499	.001
------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditampilkan dalam Tabel di atas, diperoleh persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = -11,748 + 0,735X1 + 0,537X2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan dan disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta (Intercept) sebesar -11,748 menunjukkan bahwa jika variabel X1 dan X2 bernilai 0, maka nilai Kinerja Pegawai diperkirakan sebesar -11,748. Nilai signifikansi sebesar 0,035 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa konstanta ini berpengaruh secara signifikan terhadap model regresi.
2. Koefisien regresi X1 (Motivasi Kerja) sebesar 0,735 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,735 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan secara statistik.
3. Koefisien regresi X2 (Gaya Kepemimpinan Birokrasi) sebesar 0,537 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan birokrasi dan kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam gaya kepemimpinan birokrasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,537 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai juga signifikan secara statistik.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis diperoleh output berikut :

a. Uji t (Uji Parsial)

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 47 orang, sehingga derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 47 - 2 - 1 = 44$. Berdasarkan distribusi t pada signifikansi 0,025 (karena uji dua sisi) dan df = 44, maka diperoleh t tabel sebesar 2,015.

Tabel 5 Hasil Uji t

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.715	4.95429

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil dari tabel Model Summary, diperoleh nilai R = 0,853 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,727. Maka, berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 dan perhitungan dengan rumus $KD = 0,727 \times 100\% = 72,7\%$, dapat diartikan

bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 72,7%.

Uji F (Simultan) Digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi. Kriteria pengambilan keputusan (dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$): Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya variabel X_1, X_2, \dots, X_n secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y namun Jika nilai Sig $\geq 0,05$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama.

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2880.998	2	1440.499	58.688	.000 ^b
	Residual	1079.981	44	24.545		
	Total	3960.979	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 58,688 lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,21 ($58,688 > 3,21$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
Model		B	Std. Error		t	Sig.
1	(Constant)	-11.748	5.406		-2.173	.035
	Motivasi Kerja (X1)	.735	.105	.643	7.006	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.537	.153	.321	3.499	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, hasil pengujian untuk setiap variable dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,006 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,015 ($7,006 > 2,015$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Wonorejo Kecamatan Gandusari Kabupaten Trenggalek. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,499 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,015 ($3,499 > 2,015$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial (H1)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 7,006 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,015, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Motivasi yang baik—dalam bentuk pemenuhan kebutuhan dasar, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri—berkontribusi nyata terhadap semangat dan produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Maslow dan didukung oleh hasil penelitian Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial (H2)

Gaya kepemimpinan birokrasi juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,499 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,015, dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan birokrasi yang diterapkan, seperti pemberian kepercayaan, perhatian terhadap kesejahteraan dan kenyamanan kerja, serta penghargaan terhadap ide bawahan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif mendorong loyalitas serta tanggung jawab kerja yang lebih besar. Hasil ini mendukung penelitian Dewi Ngabito (2024) dan Pokhrel (2024) yang menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan (H3)

Uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan birokrasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 58,688 yang jauh lebih besar dari F tabel sebesar 3,20, serta nilai signifikansi

sebesar 0,000 ($< 0,05$). Maka, hipotesis ketiga juga diterima. Secara simultan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan birokrasi memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Wonorejo. Kombinasi antara semangat kerja dari dalam diri pegawai dan kepemimpinan yang mendukung dari luar terbukti menjadi faktor kunci dalam pencapaian hasil kerja yang optimal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 7,006, lebih besar dari t tabel sebesar 2,014, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Wonorejo.
2. Gaya Kepemimpinan Birokrasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,499, lebih besar dari t tabel 2,014, dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Artinya, gaya kepemimpinan yang mengedepankan keteraturan, penghargaan terhadap ide bawahan, dan perhatian pada kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
3. Secara simultan, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 58,688 lebih besar dari F tabel sebesar 3,20, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Ini membuktikan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Vanjery, D. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. (Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta, 2016) Diakses dari <https://pps.moestopo.ac.id/tesis/Dicky.pdf>
- Herawati & Ranteallo. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*. VOL.01 NO. 10. Mei 2020, 40-41
- Rahadian, W & Suwandana, P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 6, 2017. 32-34
- Arif, S., & Akram, A. (2022). Leadership and Organizational Performance. *Seisense Journal of Management*, Vol. 1 (3).
- Rahayu, S & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 6 No 1, Januari 2023. 23-24.
- Adiwantari, S & Bagia, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5 No. 2, 2019. 34-36

JURNAL ILMIAH RAFLESIA AKUNTANSI VOLUME 11 NOMOR 2 TAHUN 2025

Hafizhah, I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018). Diakses dari <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/42216/2/INEZ%20ZANETA%20HAFIZHAH-FEB.pdf>