



Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Aparat Kantor Desa Masing Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng

Adrian Maulana^{1*}, Muh. Hasbi Abbas², Muh. Justiawal Arif³

¹⁻³Universitas Puangrimaggalatung, Indonesia

Alamat Kampus: Jl. Puangrimaggalatung, Maddukelleng, Kec. Tempe, Kab. Wajo, Sulawesi Selatan

Korespondensi penulis: uniprima@gmail.com*

Abstract. *The background of this study, based on the results of observations that have been conducted, highlights the need for adjustments between leaders and subordinates. The leadership style currently exhibited appears monotonous and requires further adaptation to achieve better synergy. The purpose of this research is to examine the influence of situational leadership applied by the Village Head on the work motivation of staff at the Masing Village Office, Lilirilau District, Soppeng Regency. This study employs a census method, where the data source includes the entire population as the sample, using questionnaires as the primary data collection technique. The sample in this research consists of 17 respondents. Data collection techniques include observation, questionnaires, and documentation. Data analysis techniques employed are descriptive quantitative analysis, correlation analysis, and simple regression analysis. Based on the analysis and discussion conducted, the writer concludes that The situational leadership of the Village Head of Masing falls into the very good category. The work motivation of staff at the Masing Village Office is also categorized as very good. Situational leadership positively influences the improvement of staff work motivation at the Masing Village Office. The findings of this study indicate that there is a positive influence of the Village Head's situational leadership on the work motivation of staff at the Masing Village Office, Lilirilau District, Soppeng Regency.*

Keywords: *Situational Leadership, Work Motivation, Village head*

Abstrak. Latar belakang penelitian ini, sesuai dengan hasil observasi yang telah dilakukan dihadapkan pada perlunya penyesuaian antara pemimpin dan bawahan melihat dari kepemimpinan yang diberikan masih terkesan monoton dan perlu penyesuaian lebih untuk lebih menyatu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Situasional yang bisa diterapkan oleh Kepala Desa untuk Motivasi Kerja Aparat pada Kantor Desa Masing Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng. Jenis Penelitian ini adalah sensus, yaitu penelitian yang sumber datanya adalah seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan teknik pengumpulan data utama adalah kuisioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 17 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuisioner, dokumentasi. Untuk teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif kuantitatif, teknik analisis korelasi, dan teknik analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan situasional Kepala Desa Masing termasuk dalam kategori yang sangat baik, Motivasi kerja aparat pada Kantor Desa Masing termasuk dalam kategori yang sangat baik, Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja aparat Kantor Desa Masing. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Situasional Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Aparat Kantor Desa Masing Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci : Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Kepala Desa

1. LATAR BELAKANG

Desa merupakan unit pemerintahan daerah yang paling bawah dan memiliki peran penting sebagai instansi yang langsung melayani masyarakat. Kantor desa tidak hanya sekadar menunjuk pada bangunan fisik, tetapi juga sebagai tempat berkumpulnya organisasi manusia yang mengurus, mengatur, dan melayani masyarakat desa. Dalam pelaksanaannya, pemerintah

desa diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 yang memberikan desa kewenangan untuk mengelola urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat.

Peran pemerintahan desa sangat menentukan maju mundurnya suatu wilayah, sehingga diperlukan aparatur desa yang kompeten dan mampu bekerja sama untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Kepemimpinan menjadi elemen utama yang memengaruhi kinerja pemerintahan desa. Pemimpin desa tidak hanya bertugas mengarahkan, tetapi juga menjadi pusat komunikasi yang peka terhadap situasi dan kondisi bawahannya. Menurut Kartono (1990), seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan memberikan arahan demi mencapai tujuan bersama.

Pemimpin yang baik harus fleksibel dalam menghadapi berbagai situasi serta mampu membangun motivasi di kalangan bawahannya. Dengan kepemimpinan yang efektif, tantangan yang dihadapi desa, seperti rendahnya tingkat pendidikan, minimnya fasilitas kesehatan, dan keterbatasan infrastruktur, dapat diatasi secara bertahap melalui program pembangunan desa. Salah satu model kepemimpinan yang relevan dalam konteks desa adalah kepemimpinan situasional. Model ini menekankan fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang berkembang. Pemimpin tidak hanya menggunakan satu pendekatan yang monoton, tetapi mengadopsi berbagai gaya yang sesuai dengan kondisi tertentu. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin untuk lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat desa dan kondisi kerja bawahannya.

Dalam konteks desa, penerapan kepemimpinan situasional sangat penting untuk menghadapi dinamika yang kompleks dan meningkatkan motivasi kerja aparatur desa. Motivasi kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja aparatur desa. Motivasi merupakan energi yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, baik pribadi maupun organisasi. Tanpa motivasi yang kuat, sulit untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pemimpin perlu memahami faktor-faktor yang memotivasi bawahannya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja dan pelayanan publik yang memuaskan. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan berdampak negatif pada kinerja birokrasi desa, sehingga tujuan pembangunan desa sulit tercapai. Berdasarkan studi pendahuluan di Kantor Desa Masing, Kecamatan Lilirilau, Kabupaten Soppeng, ditemukan bahwa kepemimpinan di desa tersebut masih dalam tahap penyesuaian.

Kepala desa yang baru dilantik dan perubahan struktur aparatur desa membutuhkan waktu untuk menciptakan sinergi yang efektif. Namun, proses adaptasi yang terkesan monoton ini berdampak pada rendahnya motivasi kerja aparatur desa. Oleh karena itu, diperlukan

penelitian yang rasional, empiris, dan sistematis untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja aparatur desa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pemerintahan desa di masa mendatang.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk memimpin, membimbing, dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Dalam bahasa Inggris, istilah ini dikenal sebagai *leadership*, yang berasal dari kata "to lead". Menurut Robert Tanenbaum, pemimpin bertugas mengorganisasi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi, karena pemimpin memegang tanggung jawab atas jalannya organisasi tersebut (Moejiono, 2002).

Teori kepemimpinan berkembang untuk memahami karakteristik dan perilaku pemimpin yang efektif. Beberapa teori yang menonjol adalah: Teori Orang Hebat yang berasumsi bahwa pemimpin dilahirkan dengan bakat kepemimpinan; Teori Gaya dan Perilaku yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari; dan Teori Transformasional yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan membangun semangat bawahan. Kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk meningkatkan kreativitas dan inisiatif bawahan demi kemajuan bersama.

Gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, seperti gaya demokratis yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, gaya otoriter yang berpusat pada pemimpin, gaya kharismatik yang mengandalkan daya tarik pemimpin, dan gaya moralis yang mengedepankan empati. Setiap gaya memiliki kelebihan dan kekurangan, tetapi pemimpin yang efektif harus mampu memilih gaya yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasinya (Robert Albanese & David D. Van Fleet, 1994).

Kepemimpinan situasional menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan bawahan. Hersey dan Blanchard (1982) mengidentifikasi empat gaya: *telling-directing* (komunikasi satu arah), *selling-coaching* (komunikasi dua arah), *participating-supporting* (partisipasi bawahan), dan *delegating* (pelimpahan tanggung jawab). Kepemimpinan situasional membantu pemimpin memahami kebutuhan pengikut dan menyesuaikan pendekatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja adalah upaya untuk mendorong seseorang bekerja dengan semangat dan efektif. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa motivasi kerja berfungsi menciptakan gairah kerja untuk mencapai kepuasan dan tujuan bersama. Motivasi juga melibatkan proses mendorong seseorang agar melakukan tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginannya (Samsudin, 2015).

Motivasi kerja yang kuat menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai target organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi faktor individual dan faktor organisasional. Faktor individual mencakup sikap, minat, pendidikan, dan pengalaman seseorang. Faktor organisasional meliputi lingkungan kerja, metode kerja, sistem upah, serta hubungan sosial dalam organisasi. Faktor-faktor ini saling memengaruhi dalam menciptakan motivasi kerja yang optimal untuk meningkatkan produktivitas (Abdurrahim, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah Kantor Desa Masing Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan field research dan library research. Populasi sebanyak 17 orang dan sampel sebanyak 17 orang memakai sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan 3 metode yaitu angket, observasi, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan memakai skor.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

Statistics			
		Kepemimpinan Situasional Kepala Desa	Motivasi Kerja Aparat
N	Valid	17	17
	Missing	0	0
Mean		48.12	40.65
Median		49.00	41.00
Mode		46 ^a	40 ^a
Std. Deviation		2.147	1.272
Variance		4.610	1.618
Range		6	5
Minimum		45	38
Maximum		51	43
Sum		818	691

Sumber : data diolah dengan SPSS Versi 26

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa valid 17 yang artinya bahwa terdapat 17 responden serta semua datanya telah di masukkan dengan baik yang dijelaskan oleh nilai missing yang menunjukkan nilai 0. Sementara itu, pada variabel kepemimpinan situasional menunjukkan mean dengan nilai 48,12 median dengan nilai 49,00 mode dengan nilai 46 dan nilai standar deviation sebesar 2,147 dengan variance sebesar 4,610 selanjutnya range sebesar 6 dan nilai minimum sebesar 45 nilai maksimum sebesar 51 serta jumlah sum / frekuensi secara

keseluruhan sebesar 818. Sedangkan pada variabel motivasi kerja aparat menunjukkan mean dengan nilai 40,65 median dengan nilai 41,00 mode dengan nilai 40 dan nilai standar deviation sebesar 1,272 dengan variance sebesar 1,618. selanjutnya range sebesar 5 dan nilai minimum sebesar 38 nilai maksimum sebesar 43 serta jumlah sum / frekuensi secara keseluruhan sebesar 691.

Skor Butir Pertanyaan Pada Variabel Kepemimpinan Situasional Kepala Desa(X)

No.	Skor yang diperoleh	Skor ideal	Kriteria	Hitungan skor
1	73	85	Sangat Baik	Skor yang di peroleh adalah Jumlah skor setiap butir Pertanyaan Skor ideal = nilai tertinggi x Jumlah responden (5 x 17) = 85 Kriteria (Eko putro widoyoko, 2012:110-111) >785,4 - 935 : Sangat baik >635 – 785,4 : Baik >486 – 635,8 : Cukup Baik >336,6 – 486,2 : Tidak Baik >187 – 336,6 : Sangat Tidak Baik
2	73	85	Sangat Baik	
3	71	85	Sangat Baik	
4	76	85	Sangat Baik	
5	77	85	Sangat Baik	
6	76	85	Sangat Baik	
7	75	85	Sangat Baik	
8	76	85	Sangat Baik	
9	73	85	Sangat Baik	
10	72	85	Sangat Baik	
11	73	85	Sangat Baik	
Σ	815	935	Sangat Baik	
X	(74,09)	(85)	Sangat Baik	

Temuan penelitian juga menunjukkan, bahwa dari 11 indikator dalam variabel kepemimpinan situasional tersebut termasuk dalam kategori sangat baik, yang tentunya di masa yang akan datang perlu di pertahankan kriterianya.

Skor Butir Pertanyaan Pada Variabel Motivasi Kerja Aparat Desa (Y)

No.	Skor yang diperoleh	Skor ideal	Kriteria	Hitungan skor
1	77	85	Sangat Baik	Skor yang di peroleh adalah Jumlah skor setiap butir Pertanyaan Skor ideal = nilai tertinggi x Jumlah responden (5 x 17) = 85 Kriteria (Eko putro widoyoko, 2012:110-111) >642,6 - 765 : Sangat baik >520,2 – 642,6 : Baik >397,8 – 520,2 : Cukup Baik >275,4 – 397,8 : Tidak Baik >153 – 275,4 : Sangat Tidak Baik
2	77	85	Sangat Baik	
3	77	85	Sangat Baik	
4	79	85	Sangat Baik	
5	76	85	Sangat Baik	
6	77	85	Sangat Baik	
7	77	85	Sangat Baik	
8	76	85	Sangat Baik	
9	75	85	Sangat Baik	
Σ	691	765	Sangat Baik	
Y	(76,7)	(85)	Sangat Baik	

Uji Korelasi

Correlations			
		Kepemimpinan	Motivasi
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.131
	Sig. (2-tailed)		.617
	N	17	17
Motivasi	Pearson Correlation	.131	1
	Sig. (2-tailed)	.617	
	N	17	17

Hubungan antara variabel kepemimpinan situasional kepala desa terhadap motivasi kerja aparat adalah bisa dikatakan sangat rendah yaitu sebesar 0,131 ini dapat dilihat pada tabel 3.5 interpretasi koefisien korelasi nilai r. Terjadi hubungan yang positif dalam arti setiap terjadi peningkatan kepemimpinan situasional Kepala Desa maka motivasi kerja aparat Kantor Desa Masing yang dapat menjadi baik.

Kepemimpinan situasional mempunyai hubungan dengan motivasi kerja aparat Kantor Desa Masing, sebesar 0,131. Besarnya pengaruh tersebut bila dibandingkan dengan standar pada tabel 3.5, maka besarnya hubungan tersebut termasuk hubungan yang sangat rendah.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.131 ^a	.017	-.048		1.302
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan					

Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.925	7.303		5.056	.000
	Kepemimpinan	.077	.152	.131	.510	.617
a. Dependent Variable: Motivasi						

Berdasarkan tabel diatas, Koefisien Regresi dimana $y = a + bx$ atau $y = 36,925 + 0,077x$, jika $x = 0$ maka $y = 36,925$, artinya setiap kenaikan nilai kepemimpinan situasional sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja aparat akan meningkat sebesar 36,925 satuan (berpengaruh positif).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan situasional Kepala Desa pada Kantor Desa Masing Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng sudah mencapai nilai ideal, termasuk dalam kriteria yang sangat baik.
2. Motivasi kerja aparat pada Kantor Desa Masing Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng, sudah mencapai ideal termasuk dalam kriteria yang sangat baik.
3. Kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Kantor Desa Masing Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng.

Saran

Bagi Kantor Desa Masing Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng yang memperhatikan gaya kepemimpinan situasional dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai diharapkan terus melaksanakan strategi tersebut dengan memperbaiki beberapa kekurangan yang sesuai dengan fakta yang ditemui dilapangan dalam hal peningkatan kinerja pegawai yaitu masih membedakan dalam pelayanan.

1. Kepada para staf pada Kantor Desa Masing Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng, hendaknya meningkatkan kinerja dengan meningkatkan kemampuannya dibidang masing – masing.
2. Kepada para peneliti, kiranya dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor–faktor lain yang sehubungan dengan gaya kepemimpinan situasional Kepala Desa sehingga dapat menambah cakrawala dan wawasan yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (6th ed., p. 178). Prentice Hall.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2012). Dalam B. B. Hawa (Ed.), *Kerangka teoritis topik mengenai pemimpin dan kepemimpinan* (hal. 27–28). Universitas Pendidikan Indonesia. <https://adoc.pub/bab-ii-kerangka-teoritis-topik-mengenai-pemimpin-dan-kepemim.html>
- Jeklin, A. (2016). BAB II landasan teori (hal. 1–23). <http://repository.uin-suska.ac.id/5696/3/BAB%20II.pdf>
- Nasir, M. (2003). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.

- Putra, D. R., & Yuniawan, R. (2015). Gaya kepemimpinan situasional menurut teori Hersey & Blanchard. Dalam M. A. Syah (Ed.), *Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan* (hal. 3–4). <https://core.ac.uk/download/pdf/148616299.pdf>
- Riduwan. (2013). *Metode dan teknik menyusun proposal penelitian (untuk mahasiswa S1, S-2, dan S-3)*. Alfabeta.
- Syah, M., & Santoso, B. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi eksplanatif kuantitatif pada CV. Putra Nugraha Sentosa). *Jurnal Manajemen*, 6–7. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/53192>
- Thoha, M. (2012). Dalam B. B. Hawa (Ed.), *Kerangka teoritis topik mengenai pemimpin dan kepemimpinan* (hal. 27–28). Universitas Pendidikan Indonesia. <https://adoc.pub/bab-ii-kerangka-teoritis-topik-mengenai-pemimpin-dan-kepemim.html>
- Wahjono, S. I. (2012). Dalam B. B. Hawa (Ed.), *Kerangka teoritis topik mengenai pemimpin dan kepemimpinan* (hal. 27–28). Universitas Pendidikan Indonesia. <https://adoc.pub/bab-ii-kerangka-teoritis-topik-mengenai-pemimpin-dan-kepemim.html>
- Wahyu, T. (n.d.). Peran kepemimpinan kepala desa dalam pelaksanaan pembangunan di desa sejati. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1–10. <https://journal.uir.ac.id/index.php/JIAP/article/download/3606/1900>
- Winarso, W. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>