

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA
(Survei Pada Perangkat Desa di Kecamatan Talaga, Kabupaten Majalengka)

Jahra Yuli Yuliana¹, Askolani², Titin Patimah³

Manajemen, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

yuliyulianajahra@gmail.com , askolani@upi.edu , titinpatimah@unper.ac.id

Abstract

This study aims to determine and analyze the Influence of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance in Village Apparatus in Talaga District, Majalengka Regency. This study uses a quantitative approach with the types of data used in the form of primary data and secondary data obtained through questionnaires. The population in this study were village employees in Talaga District, Majalengka Regency, with a sample size of 65 people/respondents. The sampling technique used a non-probability sampling method with a purposive sampling technique. The analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that simultaneously Transformational Leadership Style and Work Motivation have a significant effect on Employee Performance. Partially, Transformational Leadership Style has a significant effect on Employee Performance. Likewise, the Work Motivation variable partially has a significant effect on Village Employee Performance in Talaga District.

Keywords: *Influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perangkat Desa di Kecamatan Talaga, Kabupaten Majalengka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai desa di Kecamatan Talaga Kabupaten Majalengka, dengan jumlah sampel 65 orang/responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan Teknik *purposive sampling*. Adapun metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Demikian pula variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Desa di Kecamatan Talaga.

Kata Kunci: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed

under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Manajemen merupakan proses atau struktur yang mengarahkan sekelompok individu menuju pencapaian tujuan organisasi atau sasaran tertentu (Terry & L. W. Rue, 2017). Dalam manajemen terdapat enam elemen utama, yaitu Man, Money, Method, Materials, Machines, dan Market. Dari keenam elemen tersebut, sumber daya manusia (Man) menjadi elemen yang sangat vital dan dianggap sebagai aset berharga dalam organisasi karena secara langsung menjadi pendorong utama perkembangan dan pencapaian visi serta misi organisasi (Srilaksemi et al., 2020). Indonesia sebagai negara kepulauan terbesar di dunia dengan lebih dari 17.000 pulau tersebar di dalam 38 provinsi menghadapi tantangan tersendiri dalam hal pengelolaan pemerintahan yang efektif. Oleh karena itu, diterapkan sistem otonomi daerah agar pemerintahan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Pemerintahan desa sebagai lembaga pemerintahan tingkat terendah memiliki peran strategis dalam menjalankan program pemerintah serta memenuhi kebutuhan masyarakat setempat (Permendagri No. 84 Tahun 2015; UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa; Gosa et al., 2024). Perangkat desa sebagai pelaksana teknis pemerintahan desa berperan langsung dalam melayani masyarakat dan mendukung kepala desa dalam menjalankan kebijakan serta program pembangunan desa (Aditama et al., 2022). Kecamatan Talaga, Kabupaten Majalengka, dengan 17 desa seperti Lampuyang, Cibeureum, Talaga Kulon, dan lainnya, memiliki peran penting dalam sistem pemerintahan daerah yang langsung berinteraksi dengan masyarakat desa. Namun, berdasarkan data penilaian kinerja perangkat desa di wilayah ini selama beberapa tahun terakhir, terdapat fluktuasi capaian kinerja yang menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan dan motivasi kerja. Kinerja perangkat desa adalah hasil dari upaya dan dedikasi dalam melaksanakan tugasnya yang sangat memengaruhi pencapaian tujuan dan pelayanan publik (Putri, 2021; Aditama et al., 2022). Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, diduga berperan penting dalam meningkatkan kinerja ini. Kepemimpinan transformasional menitikberatkan pada komunikasi yang jelas, penetapan tujuan, serta pemberian motivasi yang efektif bagi anggota organisasi (Wanuri, 2024). Hasil wawancara dengan perangkat desa di Kecamatan Talaga menunjukkan bahwa meskipun kepala desa berupaya menjadi teladan dan memberikan dorongan motivasi, pengaruh nyata terhadap semangat dan keterlibatan anggota desa belum optimal. Banyak anggota desa merasa kurang mendapat dukungan dan kejelasan dalam mencapai target yang ditetapkan, sehingga berdampak pada menurunnya motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Kondisi ini diperparah oleh rendahnya pengawasan, absensi yang tidak teratur, serta masih kurangnya motivasi internal dan eksternal di kalangan perangkat desa (Wicaksono & Oktaviani, 2025). Selain itu, perhatian publik terhadap kinerja pemerintah, terutama dalam konteks pengelolaan dana desa, semakin meningkat di era reformasi ini. Kasus korupsi yang mencuat hingga ke tingkat desa, berdasarkan data Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Indonesia Corruption Watch (ICW), menunjukkan tingginya angka penyalahgunaan dana desa yang menghambat pembangunan dan kesejahteraan masyarakat (Data KPK 2023; ICW, 2023). Faktor seperti kurang tegasnya kepemimpinan dan rendahnya motivasi menjadi salah satu penyebab utama masalah tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Talaga, Kabupaten Majalengka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai bagaimana kepemimpinan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja perangkat desa sehingga mendukung pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat secara optimal.

2. Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

“Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat merubah, mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya agar bukan saja mengutamakan kepentingan pribadinya, tetapi juga kepentingan organisasi, menjadi lebih percaya diri, loyal dan merasa bangga dengan organisasi (Lili, dikdik, & nurudin, 2024).

Motivasi Kerja(X2)

“Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan (Faroman Syarief, 2022).

Kinerja Karyawan(Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di 17 Desa yang tersebar di wilayah pemerintahan Kecamatan Talaga Kabupaten Majalengka Jawa Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi

Adapun populasi perangkat desa yang ada di kecamatan talaga yaitu Desa Lampuyang, Cibeureum, Talaga Kulon, Campaga, Gunungmanik, Margamukti, Argasari, Sukaperna, Cikeusal, Salado, Jatipamor, Cicanir, Mekarhurip, Mekarraharjo, Talaga Wetan, Kertarahayu, Ganeas dengan total 169 orang (tidak termasuk kepala desa).

Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*. *Non-Probability* adalah teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan (peluang) pada setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel sehingga sampel yang digunakan adalah 65 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probability*.

Penentuan Jumlah Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling. *Non-Probability* adalah teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan (peluang) pada setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono, (2022).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Dari uji validitas mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), berdasarkan pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh hasil r tabel sebesar 0,317 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 6 Halaman 154). sehingga uji validitas Gaya kepemimpinan Transformasional terpenuhi (Valid). Dari uji validitas mengenai Motivasi Kerja (X2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh hasil r tabel sebesar 0,317 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 5 Halaman 155). Sehingga uji validasi Motivasi Kerja terpenuhi (Valid). Dari hasil uji validasi mengenai Kinerja Pegawai Desa (Y) berdasarkan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 5 halaman 156) Sehingga uji validasi (valid).

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,737	0,317	Valid
	X1.2	0,734	0,317	Valid
	X1.3	0,619	0,317	Valid
	X1.4	0,656	0,317	Valid
	X1.5	0,686	0,317	Valid
	X1.6	0,639	0,317	Valid
	X1.7	0,501	0,317	Valid
	X1.8	0,734	0,317	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,632	0,317	Valid
	X2.2	0,534	0,317	Valid
	X2.3	0,502	0,317	Valid
	X2.4	0,615	0,317	Valid
	X2.5	0,598	0,317	Valid
	X2.6	0,580	0,317	Valid
	X2.7	0,692	0,317	Valid
	X2.8	0,714	0,317	Valid
	X2.9	0,649	0,317	Valid
	X2.10	0,633	0,317	Valid
Kinerja Pegawai Desa	Y1	0,684	0,317	Valid
	Y2	0,784	0,317	Valid
	Y3	0,714	0,317	Valid
	Y4	0,729	0,317	Valid
	Y5	0,652	0,317	Valid
	Y6	0,670	0,317	Valid
	Y7	0,660	0,317	Valid
	Y8	0,798	0,317	Valid
	Y9	0,774	0,317	Valid
	Y10	0,673	0,317	Valid

2. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil *Cronbach alpha* Gaya Kepemimpinan Transformasional 0,819, Motivasi Kerja 0,818, Kinerja Pegawai Desa 0,893 > 0,6 (lampiran 7 halaman 158 - 159). Sehingga uji reliabilitas terpenuhi (Reliabel).

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Variabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.815	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja	0.814	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai Desa	0.839	0.6	Reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu pengujian yang digunakan untuk menguji apakah data penelitian layak diuji menggunakan regresi berganda atau tidak melalui serangkaian pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61867413
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.091
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil *output One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 25 memperlihatkan data yang diperoleh berada menyebar disekitar diagram dan mengikuti garis diagonal, selain itu dilihat dari nilai *asmply.sig* (2-tailed) $0.060 > 0,05$, maka data berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

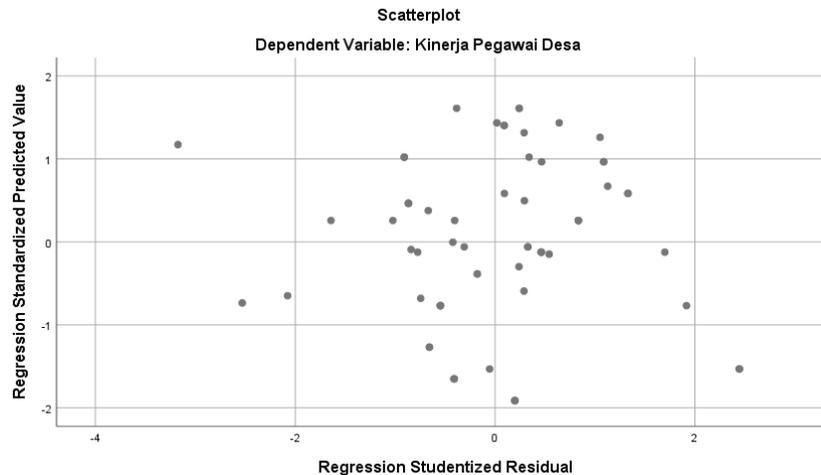
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	-9,304	3,111		-2,991	,004					
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1,080	,099	,732	10,895	,000	,895	,811	,558	,581	1,720
	Motivasi Kerja	,321	,086	,251	3,732	,000	,725	,428	,191	,581	1,720

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Desa

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional ($0,581 > 0,10$) dan Motivasi Kerja ($0,581 > 0,10$), selain itu pada kolom VIF Gaya Kepemimpinan Transformasional ($1,720 < 10$) dan Motivasi Kerja ($1,720 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja tidak terjadi multikolinieritas sehingga uji multikolinieritas terpenuhi

3. Uji Heteroskedastisitas



Tidak ada data yang jelas dan sebaran data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,915 ^a	,837	,832	1,645	1,582

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Desa

Hasil uji autokorelasi menunjukkan DW $1,582 > -2$, dan DW $1,582 < +2$, yang artinya tidak ada autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatisonal dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Desa

Tabel 4. 1
Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	-9.304	3.111		-2.991	.004					
Gaya Kepemimpinan Transformatisonal	1.080	.099	.732	10.895	.000	.895	.811	.558	.581	1.720
Motivasi Kerja	.321	.086	.251	3.732	.000	.725	.428	.191	.581	1.720

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Desa

Berdasarkan *output* SPSS versi 25, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda ssebagai berikut:

$$Y = -9,304 + 1,080 X_1 + 0,321 X_2 + e$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta bernilai negatif sebesar -9,304. Hal tersebut memiliki arti bahwa jika variabel independen dianggap bernilai konstan, maka nilai kinerja pegawai desa -9,304.
2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformatisonal (X1) adalah 1,080 yang bernilai positif maka memiliki arti bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan Transformatisonal meningkat sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja Pegawai Desa sebesar 1,080 satuan, dan sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja adalah 0,321 yang bernilai positif maka memiliki arti bahwa apabila variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja Pegawai Desa sebesar 0,321 satuan, dan sebaliknya.

Tabel 4. 2
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.837	.832	1.64457	1.582

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatisonal

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Desa

Sedangkan nilai koefisien kolerasi (r) pada Tabel 4.41 dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 0,915 artinya terdapat kolerasi atau hubungan positif yang kuat terhadap antara Gaya Kepemimpinan Transformatisonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Desa karena

berada di antara 0,80 - 1,00. Dimana jika Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai Desa akan mengalami kenaikan, hal ini disebabkan peningkatan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersamaan atau simultan dapat pula meningkatkan Kinerja Pegawai Desa.

Diketahui nilai koefisien determinasi (R Square/R²) pada tabel 4.41 sebesar 0,837 maka memiliki arti bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama sebesar 83,7% terhadap Variabel Kinerja Pegawai Desa dan sisanya 16,3% dipengaruhi faktor lain, seperti variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja.

Selanjutnya, diperoleh hasil uji hipotesis dengan uji signifikansi (Simultan) dapat dilihat pada tabel 4.42 ANOVA sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	861.759	2	430.880	159.312	.000 ^b
	Residual	167.687	62	2.705		
	Total	1029.446	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Desa

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Untuk mengetahui tingkat signifikansi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Desa, maka dilakukan uji F. Berdasarkan *output* SPSS nilai f hitung > f tabel sebesar 159,312 > 3,15 dengan sig. 0,000 < 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Desa di Kecamatan Talaga.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Desa

Adapun hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.43 mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Desa:

Tabel 4. 4
Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	-9.304	3.111		-2.991	.004					
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.080	.099	.732	10.895	.000	.895	.811	.558	.581	1.720
	Motivasi Kerja	.321	.086	.251	3.732	.000	.725	.428	.191	.581	1.720

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Desa

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja sebesar 0,811 yang menunjukkan terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai Desa. Nilai koefisien tersebut berada dalam kategori tinggi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Desa. Maka besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai Desa secara parsial adalah sebesar 6,577% [$K_d = (0,811)^2 \times 100\%$].

		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9.304	3.111		-2.991	.004					
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.080	.099	.732	10.895	.000	.895	.811	.558	.581	1.720
	Motivasi Kerja	.321	.086	.251	3.732	.000	.725	.428	.191	.581	1.720

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Desa

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Desa dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung > t tabel. Hasil perhitungan Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig.} < 0,05$ dan $10,895 > 1,984$. Dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Desa.

Pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Desa

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Desa sebesar 0,428 yang menunjukkan terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Desa. Maka besar pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Desa secara parsial adalah sebesar 18,318% [$K_d = (0,428)^2 \times 100\%$].

		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9.304	3.111		-2.991	.004					
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.080	.099	.732	10.895	.000	.895	.811	.558	.581	1.720

Motivasi Kerja	.321	.086	.251	3.732	.000	.725	.428	.191	.581	1.720
----------------	------	------	------	-------	------	------	------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Desa

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Desa dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung $>$ t tabel. Hasil perhitungan Motivasi Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig. a } 0,05$ dan $3,732 > 1,984$. Dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Desa.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan perusahaan UKM *Express Kediri Pengaruh Humble Leadership dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan*, maka dapat dinyatakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu: 1. Variabel *Humble Leadership* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi atau nilai sig. $0,001 < 0,05$, 2. Variabel Profesionalisme (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi atau nilai sig. $0,000 < 0,05$, 3. Variabel *Humble Leadership* (X1), dan Profesionalisme (X2) berpengaruh secara simultan dengan signifikansi atau nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A., Anggoro, Y., & Realita, T. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan M3 Malang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6. No 1, 2.
- Anwar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja* (Safrinal (ed.)). CV. Azka Pustaka.
- Dasarna, I. M. (2023). *Kinerja Karyawan Berbasis Organizational citizenship Behavior, Kepribadian dan Budaya Organisasi* (M. Andiwardana (ed.)). Intelektual manyfest media.
- Djaali. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* (B. sari Fatmawati (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Fitriani, L. K., Harjadi, D., & Nurudin. (2024). Tinjau Terhadap Kesiapan Perubahan (*Readyness For Change*): Dampak Kepemimpinan Transformasional Dan Dampak Adaptability Terhadap Kerja Karyawan. PT Arr Rad Pratama.
- Florida, Kusuma, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirtamarta Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 346. <https://doi.org/10.35906/jep.v9i2.1676>
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE* (Apriya Heri (ed.)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gosa, K. T., Palilingan, T. N., & Pinori, J. J. (2024). Tinjauan Yuridis Pemberhentian Perangkat Desa Berdasarkan Permendagri Nomor 67 Tahun 2017 di Desa Tandengan Satu Kabupaten Minahasa. *Lex Privatum*, 13(3).
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Anak Hebat Indonesia.

11. **Kusumah, M., Ramalinda, D., Hanawidjaya, R., Sumiati, N., Barokah, R. A., Rahayu, T., Wargadinata, B., Putri, R. H., Rukamana, A. R., Anggorowati, R., Simatupang, E. C., Ikhram, F., Istiqomah, Kudiantno, S. F. L., & Rosadi, B. (2024).** *Organisasi dan Manajemen* (D. S. Mursyidah (ed.)). Widina Media Utama.
12. **Milenia, Febriyanti Nena, Zulaihati, S., & Sumiati, A. (2021).** Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Akuntansi Kejuruan Bisnis Dan Manajemen Smk Di Jakarta Pusat). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(1), 49-65. <https://doi.org/10.21831/jpai.v19i1.40396>
13. **Mu'ah. (2023).** *Kepemimpinan* (Prajna Vita (ed.)). PT Raja Grafindo Persada.
14. **Mufidah, A., Purwanza, S. W., Darwin, & Saloom, G. (2022).** *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. CV. Media Sains