



Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Saguling dalam Meningkatkan Motivasi dan Produktivitas SDM Desa

¹Asri Nurdianti

¹Universitas Teknologi Digital

Alamat Surat

Email: asri10121790@digitechuniversity.ac.id*

Article History:

Diajukan: 14 Juli 2025; Direvisi: 4 Agustus 2025; Accepted: 4 April 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan Kepala Desa Saguling di Kabupaten Bandung Barat dan hubungannya dengan motivasi kerja aparatur desa serta dampaknya terhadap produktivitas sumber daya manusia (SDM). Pendekatan Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data yang mencakup wawancara mendalam, pengamatan langsung di lapangan, dan penelaahan dokumen. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa Kepala Desa menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional, yang tercermin dari komunikasi yang terbuka, keterlibatan bersama dalam pengambilan keputusan, serta kepedulian terhadap kesejahteraan aparatur desa. Gaya ini berdampak positif terhadap motivasi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai desa. Implementasi program pembangunan desa yang terarah, seperti Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), turut memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja organisasi desa. Rekomendasi disampaikan kepada pihak desa untuk mempertahankan pendekatan kepemimpinan ini guna meningkatkan efektivitas layanan publik dan daya saing SDM.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Produktifitas SDM, Kepemimpinan Partisipatif, Pemerintahan Desa

ABSTRACT

This study aims to analyze the leadership style of the Head of Saguling Village, West Bandung Regency, and its relation to employee work motivation and its impact on human resource (HR) productivity. The research employs a descriptive qualitative approach with data collection through interviews, direct observation, and documentation. The results indicate that the Village Head's leadership style is participative and transformational, demonstrated by open communication, collective decision-making, and concern for employee welfare. This leadership style positively affects work motivation, which contributes to increased productivity among village apparatus. The implementation of targeted village development programs, such as Minimum Service Standards (SPM) and Sustainable Development Goals (SDGs), further strengthens the leadership impact on organizational performance. Recommendations are provided to maintain this leadership approach to enhance public service effectiveness and HR competitiveness.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, HR Productivity, Participative Leadership, Village Governance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Desa adalah struktur pemerintahan paling dasar dalam sistem administrasi di Indonesia. Desa memiliki kewenangan otonom untuk mengatur dan mengelola urusan rumah tangganya sendiri, sesuai dengan prinsip rekognisi dan subsidiaritas sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 mengenai Desa. Dalam pelaksanaan pemerintahan di tingkat desa, kepemimpinan Kepala Desa memegang peranan penting dalam menentukan arah kebijakan, kualitas pelayanan publik, serta kemajuan pembangunan desa secara keseluruhan.

Pemerintah desa memegang fungsi utama dalam pelayanan masyarakat, pembangunan, dan pemberdayaan, yang tidak dapat dilepaskan dari faktor sumber daya manusia (SDM) yang tersedia. SDM merupakan aset yang krusial dan memainkan peran utama dalam menentukan keberhasilan program-program desa. Produktivitas kerja aparat desa sangat terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi, salah satunya yaitu motivasi kerja serta tipe kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Desa.

Motivasi kerja merujuk pada dorongan yang bersumber dari dalam maupun luar individu yang memengaruhi arah dan intensitas perilaku dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Di lingkungan pemerintahan desa, aparatur yang memiliki motivasi tinggi umumnya akan menunjukkan etos kerja yang kuat, loyalitas terhadap lembaga, serta pencapaian kinerja yang optimal. Salah satu elemen kunci yang berperan dalam membentuk motivasi tersebut adalah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan secara efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga berkontribusi pada efisiensi organisasi dalam meraih sasaran yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan di tingkat desa menuntut pemimpin yang tidak hanya memahami aturan administratif, tetapi juga mampu membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan aparat desa. Gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional dipandang sebagai pendekatan yang relevan dalam konteks pemerintahan desa. Pemimpin yang partisipatif melibatkan aparatnya dalam proses pengambilan keputusan, sedangkan pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi dan visi jangka panjang yang mendorong semangat kerja kolektif.

Studi di Desa Saguling, Kecamatan Saguling, Kabupaten Bandung Barat menjadi penting karena desa ini memiliki dinamika yang cukup kompleks dalam tata kelola pemerintahan. Implementasi Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan program Sustainable Development Goals (SDGs) yang dicanangkan pemerintah pusat membutuhkan kepemimpinan yang responsif dan adaptif. Dalam kondisi demikian, gaya kepemimpinan Kepala Desa menjadi faktor penentu dalam membangun motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai desa.

Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan literatur terkait praktik kepemimpinan di tingkat desa yang berdampak pada motivasi kerja pegawai serta implikasinya terhadap produktivitas. Melalui pendekatan kualitatif, studi ini menelusuri secara komprehensif bagaimana bentuk kepemimpinan yang diterapkan Kepala Desa Saguling berkontribusi dalam peningkatan semangat kerja dan kualitas layanan publik.

Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Desa Saguling dalam mengelola pemerintahan desa?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas aparatur desa di Desa Saguling, Kabupaten Bandung Barat?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis gaya kepemimpinan Kepala Desa Saguling dalam pengelolaan pemerintahan desa.
2. Mengetahui bagaimana motivasi kerja dan kepemimpinan berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Desa Saguling.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Studi ini turut berkontribusi terhadap perluasan wawasan teoritis mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja, khususnya dalam konteks tertentu. pemerintahan desa. Hasil temuan dapat memperkaya referensi akademik di bidang manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan publik.

2. Manfaat Praktis:

- Bagi Pemerintah Desa: Memberikan masukan strategis mengenai pentingnya penerapan pendekatan kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif dan bersifat transformasional dalam rangka mendorong peningkatan kinerja organisasi.
- Bagi Peneliti Lain: Menjadi rujukan untuk studi lanjutan mengenai hubungan antara kepemimpinan dan produktivitas SDM di institusi publik lainnya.
- Bagi Masyarakat: Memberikan pemahaman tentang peran penting kepemimpinan dalam mendorong pelayanan publik yang berkualitas.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Saguling, Kampung Dengkeng RT 01/09, Kecamatan Saguling, Kabupaten Bandung Barat. Penelitian dilaksanakan selama lima bulan, mulai dari November 2024 hingga Maret 2025. Berikut adalah jadwal pelaksanaan penelitian:

Table 1.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Pengajuan Judul	✓				
2	Penyusunan Proposal	✓	✓			
3	Pengumpulan Data		✓	✓		
4	Pengolahan Data			✓	✓	
5	Penyusunan Laporan Penelitian				✓	✓

Sumber : Data Diolah Penulis

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses strategis yang bertujuan mengatur peran serta hubungan antar tenaga kerja secara optimal dan efisien demi mendukung tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2021). Dalam konteks organisasi publik seperti pemerintahan desa, SDM memegang peranan penting sebagai pelaksana kebijakan, program pembangunan, dan pelayanan publik. Fungsi manajerial MSDM meliputi Fungsi manajerial dalam

Pengelolaan sumber daya manusia mencakup serangkaian aktivitas yang terdiri dari penyusunan rencana, pengaturan struktur organisasi, pemberian arahan, serta pengendalian terhadap pelaksanaan tugas. Adapun fungsi operasionalnya mencakup proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi tenaga kerja, pemeliharaan hubungan kerja, serta penghentian hubungan kerja (Mathis & Jackson dalam Priansa, 2021).

Kontribusi maksimal dari SDM sangat ditentukan oleh kombinasi antara kompetensi, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menuntut pemimpin yang mampu memahami dan mengakomodasi kebutuhan serta potensi pegawainya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kapasitas individu dalam memberikan pengaruh, membimbing, dan mendorong orang lain agar dapat bekerja secara sinergis guna meraih tujuan yang telah ditetapkan bersama (Hutahean, 2021). Dalam konteks pemerintahan desa, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa memainkan peran sentral dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada karakter individu pemimpin, tetapi juga pada kemampuan menyesuaikan pendekatan dengan kebutuhan organisasi dan bawahan (Zaharrudin, 2021).

Menurut teori-teori kepemimpinan yang berkembang, terdapat beberapa pendekatan yang relevan, di antaranya:

- Teori Sifat (Trait Theory): Menyatakan bahwa pemimpin efektif memiliki karakteristik tertentu seperti karisma, kecerdasan, dan kepercayaan diri.
- Teori Perilaku (Behavioral Theory): Menekankan pada perilaku pemimpin yang dapat dipelajari, seperti kemampuan berkomunikasi dan memberi motivasi.
- Teori Situasional dan Kontingensi: Beranggapan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan bergantung pada situasi dan lingkungan yang dihadapi.
- Teori Transformasional: Pemimpin menjadi agen perubahan dengan menginspirasi dan memberi makna dalam pekerjaan.
- Teori Transaksional: Berfokus pada hubungan kerja berdasarkan imbal jasa dan sanksi.

Gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional secara khusus dianggap efektif dalam organisasi publik karena mampu membangun partisipasi aktif dan semangat kerja yang tinggi pada aparatnya (Nikmat, 2022; Apriyanto, 2020).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi (Wibowo, 2014). Dalam penelitian ini, motivasi kerja diposisikan sebagai variabel antara yang menghubungkan kepemimpinan dengan produktivitas kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, loyal, dan bertanggung jawab.

Beberapa teori motivasi yang relevan:

- Teori Hierarki Kebutuhan Maslow: menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang berurutan, dimulai dari kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisik, hingga mencapai tingkat tertinggi yaitu kebutuhan untuk mewujudkan potensi diri sepenuhnya atau aktualisasi diri.
- Teori Dua Faktor Herzberg: Memisahkan faktor-faktor motivasional (prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dari faktor higienis (gaji, kondisi kerja, hubungan antarpegawai).

- Teori X dan Y McGregor: Menggambarkan dua tipe manajemen berdasarkan asumsi terhadap karyawan—pesimis (X) dan optimis (Y).
- Teori Harapan Vroom: Mengemukakan bahwa motivasi bergantung pada ekspektasi individu terhadap hasil kerja dan imbalan yang diterima.

Motivasi yang tumbuh dari gaya kepemimpinan yang inklusif dan suportif akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih tekun, kreatif, dan bertanggung jawab.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mengacu pada kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan output tertentu dalam kurun waktu tertentu dengan sumber daya yang tersedia secara efisien (Hasmin, 2021). Dalam organisasi pemerintahan desa, produktivitas aparatur diukur dari seberapa efektif mereka dalam memberikan pelayanan publik dan menjalankan program-program desa.

Indikator produktivitas kerja meliputi:

- Kualitas hasil kerja
- Jumlah hasil kerja
- Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- Efisiensi penggunaan sumber daya
- Tingkat kehadiran dan disiplin kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas meliputi kondisi kerja, kepemimpinan, motivasi, keterampilan, serta pengembangan karir. Gaya kepemimpinan yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menumbuhkan motivasi yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan dan produktivitas kerja melalui peningkatan motivasi. Penelitian Ramadhani et al. (2023) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional terbukti memberikan dampak yang konstruktif terhadap peningkatan kinerja suatu organisasi. melalui mekanisme motivasional. Penelitian oleh Khoirunnisaa & Maunah (2021) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif meningkatkan semangat kerja pegawai desa.

Namun, terdapat pula hasil studi yang menunjukkan variabilitas hubungan ini tergantung konteks organisasi dan karakteristik pegawai, sehingga penelitian ini penting dilakukan dalam kerangka lokal Desa Saguling.

Kerangka Pemikiran

Mengacu pada landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dirumuskan suatu kerangka pemikiran bahwa gaya kepemimpinan Kepala Desa Saguling yang bersifat partisipatif dan transformasional berkontribusi dalam membentuk motivasi kerja aparatur desa, yang selanjutnya memengaruhi tingkat produktivitas kerja mereka. Dalam kerangka ini, gaya kepemimpinan diposisikan sebagai variabel bebas, motivasi kerja sebagai variabel antara, dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

3. METODE

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif, yang dipilih untuk menggali pemahaman secara menyeluruh terhadap fenomena sosial yang kompleks, yakni terkait gaya kepemimpinan Kepala Desa Saguling, motivasi kerja perangkat desa, serta produktivitas sumber daya

manusia. Menurut Sugiyono (2021), pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti mengeksplorasi realitas empiris secara utuh dan kontekstual melalui keterlibatan langsung dengan informan di lapangan.

Jenis penelitian ini bersifat studi kasus, dengan fokus pada Desa Saguling sebagai unit analisis tunggal. Studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi secara detail dinamika kepemimpinan di lingkungan pemerintahan desa dan dampaknya terhadap pegawai yang bertugas memberikan pelayanan publik.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Lokasi penelitian berada di Desa Saguling, Kecamatan Saguling, Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat. Pemilihan desa ini didasarkan pada adanya dinamika kepemimpinan yang aktif serta pelaksanaan program pembangunan desa yang cukup beragam, termasuk penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).

Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Desa Saguling, perangkat desa, dan pegawai yang terlibat dalam Pelaksanaan pemerintahan di tingkat desa menjadi fokus kajian, dengan informan utama yaitu Kepala Desa, sementara informan pendamping mencakup sekretaris desa, kepala urusan (kaur), kepala seksi (kasi), serta staf pelaksana lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama:

- Wawancara Mendalam, Peneliti melakukan wawancara semi-terstruktur kepada Kepala Desa dan aparat desa. Pertanyaan disusun berdasarkan indikator gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Wawancara direkam dan ditranskrip untuk keperluan analisis lebih lanjut.
- Observasi, Observasi dilakukan terhadap aktivitas harian pemerintahan desa, interaksi antara Kepala Desa dan staf, serta situasi kerja secara umum. Observasi ini bersifat partisipatif moderat, yaitu peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas tetapi hadir sebagai pengamat aktif.
- Studi Dokumentasi, Peneliti juga mengumpulkan dokumen resmi desa seperti struktur organisasi, peraturan desa, program kerja, serta catatan kinerja pegawai. Dokumentasi ini memperkuat hasil wawancara dan observasi.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (2014), yang terdiri dari tiga tahapan utama:

- Reduksi data merupakan proses penyaringan informasi yang dikumpulkan melalui teknik wawancara, pengamatan langsung, dan studi dokumentasi dengan metode memilah, mengelompokkan, serta memusatkan perhatian pada hal-hal yang berkaitan langsung dengan tujuan penelitian.
- Penyajian data dilakukan dengan menampilkan hasil yang telah direduksi dalam bentuk uraian naratif, kutipan, dan tabel untuk memudahkan penarikan kesimpulan. Penyajian data juga mencakup pengelompokan berdasarkan tema, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan produktivitas.
- Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi, Peneliti melakukan interpretasi terhadap pola-pola temuan untuk merumuskan kesimpulan. Verifikasi dilakukan melalui triangulasi data antar sumber (wawancara, observasi, dokumentasi) dan validasi informan (member checking).

Uji Kredibilitas Data

Untuk menjamin keabsahan temuan, penelitian ini menggunakan teknik uji kredibilitas sebagai berikut:

- Triangulasi Sumber dan Teknik: Membandingkan data dari berbagai informan dan teknik pengumpulan data yang berbeda.
- Member Checking: Konfirmasi hasil temuan kepada informan utama agar data yang diperoleh tidak menyimpang dari kenyataan.
- Perpanjangan Pengamatan: Peneliti secara intensif berada di lokasi penelitian untuk menangkap konteks sosial dan budaya secara utuh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Objek Penelitian

Saguling adalah suatu wilayah perdesaan yang terletak di kawasan Kecamatan Saguling, Kabupaten Bandung Barat. Pemerintahan desa ini tersusun atas beberapa unsur kepemimpinan, yakni Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Urusan, serta Kepala Seksi. serta berbagai perangkat pelaksana kegiatan. Struktur organisasi yang diterapkan mencerminkan prinsip tata kelola yang hierarkis namun fleksibel, dengan Kepala Desa sebagai pucuk pimpinan tertinggi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program desa.

Pemerintah Desa Saguling telah mengadopsi berbagai program nasional seperti Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Sustainable Development Goals (SDGs), yang mengharuskan perangkat desa bekerja secara terstruktur dan kolaboratif. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, interaksi antara Kepala Desa dan aparat desa berlangsung dalam suasana yang relatif terbuka dan partisipatif.

Deskripsi Informan Penelitian

Sebanyak 10 informan diwawancarai dalam penelitian ini. Mereka terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan perangkat desa lainnya. Informasi demografis setiap informan dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Informan Penelitian

No	Nama Inisial	Jabatan	Usia	Masa Kerja
1	I1	Kepala Desa	47	6 tahun
2	I2	Sekretaris Desa	42	10 tahun
3	I3	Kasi Pemerintahan	39	8 tahun
4	I4	Kaur Keuangan	35	5 tahun
5	I5	Kaur Umum	36	4 tahun
6	I6	Kasi Pelayanan	40	7 tahun
7	I7	Kasi Kesejahteraan	38	6 tahun
8	I8	Kaur Perencanaan	30	2 tahun
9	I9	Staf Administrasi	25	1 tahun
10	I10	Pendamping Desa	33	3 tahun

Sumber : Data Diolah Penulis

Temuan Utama Berdasarkan Indikator Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Desa

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Kepala Desa Saguling menerapkan gaya kepemimpinan yang dominan partisipatif dan transformasional. Hal ini tercermin dari beberapa indikator berikut:

- Pengambilan Keputusan Bersama, Kepala Desa melibatkan staf dan perangkat desa dalam proses perumusan kebijakan serta pengambilan keputusan terkait pelayanan publik dan pembangunan. Hal ini memperkuat rasa kepemilikan dan tanggung jawab kolektif.
- Komunikasi Terbuka, Kepala Desa aktif dalam berkomunikasi dua arah, menerima masukan dari bawahan, serta memberikan umpan balik secara langsung dan konstruktif.
- Empati dan Kepedulian, Dalam situasi darurat atau kebutuhan khusus, Kepala Desa menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan staf. Contohnya, dalam masa pandemi COVID-19, Kepala Desa memfasilitasi bantuan langsung dan fleksibilitas kerja bagi staf yang terdampak.

2. Motivasi Kerja Aparat Desa

Berdasarkan hasil wawancara, motivasi kerja aparat desa terbangun dari:

- Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan yang demokratis
- Pengakuan terhadap kontribusi kerja
- Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan belajar

Sebagian besar informan menyatakan bahwa mereka merasa dihargai dan diberdayakan dalam menjalankan tugas, yang berdampak positif terhadap semangat kerja dan loyalitas.

3. Produktivitas SDM

Produktivitas kerja aparatur desa menunjukkan peningkatan yang signifikan, ditandai dengan:

- Penyelesaian program kerja tepat waktu
- Respons cepat terhadap aduan masyarakat
- Tercapainya target pelayanan publik (seperti dokumen kependudukan dan penyaluran bantuan sosial)

Produktivitas ini tidak hanya diukur dari kuantitas, tetapi juga kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat terhadap pemerintahan desa.

4. Pembahasan

Berdasarkan temuan berdasarkan uraian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa pendekatan kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan transformasional yang diterapkan oleh Kepala Desa Saguling memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja dan produktivitas SDM.

- Hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi, Gaya kepemimpinan partisipatif menumbuhkan rasa keterlibatan dan tanggung jawab aparat desa. Menurut Herzberg (1959), keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan merupakan faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, pemimpin transformasional yang memberikan inspirasi dan visi jangka panjang mampu meningkatkan komitmen dan loyalitas pegawai (Bass & Avolio, 1994).
- Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas, Motivasi yang tinggi berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Dalam kerangka teori Vroom (1964), aparat desa menunjukkan ekspektasi yang positif terhadap hasil kerja dan penghargaan yang diberikan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih giat.
- Kepemimpinan sebagai Determinan Kinerja Organisasi, Dalam organisasi publik, keberhasilan tidak hanya bergantung pada sistem birokrasi, tetapi juga pada kepemimpinan yang mampu mendorong perubahan dan inovasi. Kepala Desa Saguling mampu membentuk kultur organisasi

yang kolaboratif dan akuntabel, yang mendorong terciptanya efisiensi kerja serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Mengacu pada temuan penelitian terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Desa Saguling serta dampaknya terhadap motivasi kerja aparatur desa, serta produktivitas sumber daya manusia (SDM) aparatur desa, maka dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Kepala Desa Saguling menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan transformasional. Hal ini ditunjukkan melalui keterlibatannya dalam melibatkan perangkat desa dalam proses pengambilan keputusan, menjalin komunikasi yang transparan, serta menunjukkan kepedulian terhadap kondisi kesejahteraan pegawainya. Pendekatan tersebut menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, penuh penghargaan, dan berbasis kerja sama.
2. Motivasi kerja aparat desa meningkat seiring dengan penerapan gaya kepemimpinan yang mendukung kebutuhan psikologis pegawai. Pegawai desa merasa dihargai, dilibatkan, dan didorong untuk berkembang. Hal ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor Herzberg, di mana kepuasan kerja berasal dari lingkungan kerja yang suportif dan pengakuan atas prestasi.
3. Peningkatan dorongan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Hal ini terlihat dari kinerja pegawai yang efisien dalam menyelesaikan tugas, kualitas layanan publik yang meningkat, serta keberhasilan pelaksanaan program-program desa seperti Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).
4. Kepemimpinan yang efektif dalam konteks pemerintahan desa tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga transformatif. Kepala Desa mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung perubahan positif, pemberdayaan masyarakat, dan peningkatan daya saing desa.
5. Implikasi dari penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa tipe kepemimpinan berperan secara signifikan dalam memengaruhi tingkat kinerja organisasi publik. Dalam konteks desa, pemimpin yang mampu mengelola SDM secara partisipatif dan inspiratif akan menghasilkan organisasi yang lebih adaptif, produktif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan rujukan praktis maupun akademis:

1. Bagi Pemerintah Desa Saguling:

Disarankan untuk terus mempertahankan dan mengembangkan gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional, khususnya dalam merancang kebijakan pelayanan publik. Kepala Desa perlu memperluas ruang dialog dan memperkuat sistem penghargaan non-materiil bagi pegawai berprestasi.

2. Bagi Aparat Desa:

Diharapkan agar tetap menjaga semangat kerja, meningkatkan kompetensi, serta terbuka terhadap inovasi dan perubahan yang selaras dengan arah pembangunan desa.

3. Bagi Pemerintah Daerah dan Pembina Desa:

Perlu disusun program pelatihan dan pendampingan rutin bagi Kepala Desa dan aparat desa lainnya dalam bidang kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan manajemen SDM berbasis pelayanan publik.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif atau mixed-method guna mengukur secara statistik pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lanjutan juga dapat memperluas cakupan wilayah agar temuan lebih representatif secara regional.

5. Bagi Akademisi dan Praktisi Administrasi Publik:

Temuan ini dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum dan modul pelatihan dalam penguatan kapasitas pemimpin desa. Integrasi teori kepemimpinan dengan praktik lokal sangat penting dalam pengembangan pemerintahan desa yang adaptif dan berdaya saing.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Aparatur Desa. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 105–117.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, R. (2021). Efisiensi dan Produktivitas dalam Organisasi Pemerintah Desa. *Jurnal Manajemen Publik*, 8(1), 45–58.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Hutahean, B. (2021). *Kepemimpinan dalam Organisasi Pemerintah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Khoirunnisaa, R., & Maunah, S. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Desa. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 67–80.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management (16th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nikmat, A. (2022). Kepemimpinan Transformasional dan Produktivitas SDM di Desa. *Jurnal Kebijakan Publik*, 6(2), 113–127.
- Priansa, P. (2021). *Manajemen SDM: Teori dan Praktik di Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ramadhani, D., Wibowo, A., & Sari, L. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 11(3), 210–225.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D (Edisi 11)*. Bandung: Alfabeta.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York, NY: Wiley.
- Wibowo, A. (2014). *Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (Cetakan ke-2)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zaharrudin, M. (2021). Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Pemerintah Lokal. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(1), 90–102.