

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA DAN EFEKTIVITAS KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN GANTARANGKEKE KABUPATEN BANTAENG

Irawati<sup>\*1</sup>, Badaruddin<sup>2</sup>, Anshar Daud<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>andidenir@gmail.com, <sup>2</sup>badar@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>anshar.daud@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, etos kerja dan efektivitas komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. 2) Menganalisis variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda, dengan sampel sebanyak 79 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial Kepemimpinan Transformasional, dan Efektivitas Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa; 2) Etos Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa; 3) Secara simultan Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Efektivitas Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke; 4) Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke adalah variabel Efektivitas Komunikasi; 5) Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 58,9% variabel kinerja perangkat desa dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Etos Kerja (X2), Efektivitas Komunikasi (X3) sedangkan sisanya 41,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**Kata kunci:** Kepemimpinan transformasional, etos kerja, efektivitas komunikasi dan kinerja.

### ABSTRACT

*This study aims to 1) Analyze the effect of transformational leadership, work ethic and communication effectiveness partially and simultaneously on the performance of village officials in Gantarangkeke District, Bantaeng Regency. 2) Analyze the variables that have the most dominant influence on the performance of Village Apparatus in Gantarangkeke District, Bantaeng Regency. This study uses multiple linear regression analysis technique, with a sample of 79 people.*

*The results show that 1) Partially Transformational Leadership and Communication Effectiveness had a positive and significant effect on the performance of village officials. 2) Work ethic had no positive and significant effect on the performance of village officials, 3) Simultaneously Transformational Leadership, Work Ethic and Communication Effectiveness has a positive and significant effect on the performance of village officials in Gantarangkeke District, 4) The most dominant variable influencing the performance of village officials in Gantarangkeke District is the Communication Effectiveness variable.*

**Keywords:** Transformational Leadership, Work Ethic, Communication Effectiveness and Performance.

### PENDAHULUAN

Desa merupakan wilayah yang penduduknya saling mengenal hidup bergotong-royong, adat istiadat yang sama, tata aturan dan mempunyai langkah serta cara sendiri dalam mengatur kehidupan kemasyarakatannya. Di samping itu, umumnya wilayah desa terdiri atas daerah pertanian, sehingga sebagian besar mata pencariannya adalah seorang

petani. Desa di bawah pemerintahan Kabupaten.

Dalam undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 disebutkan bahwa Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki sebatas 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 dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Semenjak diberlakukannya Undang-Undang No.6 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah dan semenjak era reformasi maka penataan sumber daya aparatur pemerintah mengalami banyak perubahan. Persoalan demi persoalan mulai dibenahi, namun karena banyaknya dan kompleksnya persoalan dibidang kepegawaian, maka pemecahan masalah kepegawaian kelihatan agak lambat. Banyaknya jumlah pegawai yang tidak produktif, dan didukung oleh kualitas yang kurang memadai, maka profesionalisme yang bekerja di pemerintahan dinilai banyak yang tidak kompeten.

Tugas pokok pemerintahan desa adalah menjalankan sebagian kewenangan kecamatan serta melaksanakan tugas-tugas lainnya berdasar kepada peraturan yang berlaku. Dalam kapasitasnya sebagai sebuah organisasi pemerintah di bawah Kecamatan, tujuan penyelenggaraan pemerintahan desa adalah terlaksananya berbagai fungsi kelurahan sesuai dengan kewenangannya yang diberikan oleh kecamatan secara efektif dan efisien, termasuk di dalamnya adalah fungsi pelayanan administrasi aparat kepada masyarakat (Undang-Undang No.6, 2014).

Dalam sebuah organisasi memiliki seorang pemimpin yang cakap serta dapat mengerti kondisi bawahan sangatlah penting. Pemimpin memiliki pengaruh yang sangat penting bagi orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin haruslah mampu memberikan keputusan yang tepat dalam kondisi apapun. Seorang pemimpin dituntut untuk melayani semua potensi yang dimiliki mampu memahami permasalahan dari segala aspek. Sebab keputusan yang akan diambil bersifat jangka panjang bahkan dampak baik dan buruknya telah mampu di prediksi, pemimpin juga dituntut untuk memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik dan tidak menimbulkan kekhawatiran bagi bawahannya.

Kepemimpinan Transformasional (X1), merupakan gaya kepemimpinan Kepala Desayang memberikan ruang gerak atau kesempatan yang lebih luas kepada bawahan/stafnya, melalui motivasi agar menunjukkan potensi diri dan kemampuan kerja yang maksimal secara bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diembannya, sebagai bentuk partisipasi staf dalam upaya optimalisasi pencapaian tujuan organisasi desa. Indikator untuk mengukur kepemimpinan Transformasional menggunakan pendapat Yukl (2010), yaitu: 1) Pengaruh Ideal (Idealized influence), 2) Pertimbangan Individual (Individualized consideration), 3) Motivasi Inspirasional (Inspirational motivation), 4) Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation).

Etos Kerja (X2), merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas serta keyakinan dan kemampuan seseorang perangkat desa untuk mau melaksanakan tugas dan kegiatannya dengan semangat yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi desa. Indikator mengukur etos kerja menurut Tasmara (2012) adalah: 1) Menghargai waktu, 2) Tangguh dan pantang menyerah, 3) Keinginan untuk mandiri dan 4) Penyesuaian diri.

Efektivitas Komunikasi (X3), adalah seberapa jauh organisasi Desa mampu merealisasikan tujuannya dengan cara memberikan informasi-informasi serta kebijakan-

kebijakan manajemen kepada perangkat desa secara efektif yang memunculkan saling pengertian antara sesama mereka, sehingga proses pertukaran informasi tersebut dapat dipahaminya dengan baik. Indikator mengukur Efektivitas komunikasi dalam penelitian ini menggunakan pendapat Suranto AW(2010), yakni: 1) Pemahaman, 2) Kesenangan, 3) Pengaruh pada sikap, 4) Hubungan yang makin baik, 5)Tindakan.

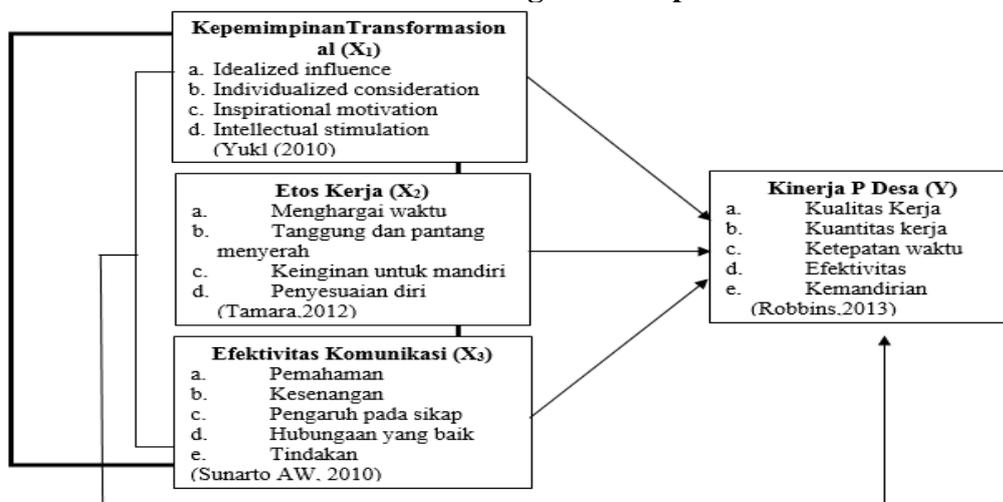
Kinerja Perangkat Desa (Y), merupakan hasil kerja dari suatu aktivitas yang dicapai oleh seorang atau sekelompok perangkat desa sesuai dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi desa. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja perangkat desa dalam penelitian ini menggunakan pendapat Robbins (2013), yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian.

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, etika, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan dalam pengarahan adalah faktor penting untuk mencapai efektivitas suatu organisasi. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat. Dan apabila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari.

Kepemimpinan dalam era globalisasi ini menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka di bidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar, yaitu sedang berlangsungnya perubahan paradigma dalam menata dan menyelenggarakan birokrasi pemerintahan. Perubahan paradigma ini cenderung untuk mengganti cara-cara pengaturan lembaga birokrasi pemerintah yang sentralistik ke desentralistik, dari otoritarian ke egalitarian dan demokratis, dari kedaulatan Negara menjadi kedaulatan rakyat. Berdasarkan perubahan ini maka lembaga birokrasi pemerintah termasuk penataan sumber daya aparaturnya harus melakukan reposisioning atau reformasi agar sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

Berlandaskan pada konsep pemikiran di atas maka kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka konsep penelitian tersebut di atas maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional, etos kerja dan efektivitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.
2. Kepemimpinan transformasional, etos kerja dan efektivitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.
3. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan obyek penelitian secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan-hubungan antara variabel yang dijadikan sebagai variabel penelitian. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian melalui perhitungan-perhitungan matematis untuk membuktikan secara ilmiah apakah ada hubungan-hubungan yang terjadi diantara variabel penelitian dan sejauh mana implikasinya terhadap variabel tertentu yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng dengan waktu penelitian direncanakan selama bulan Juli- Agustus 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah empat desa (Desa Layoa, Bajiminasa, Kaloling dan Tompobolo) di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng, dengan jumlah perangkat desa sebanyak 79 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni semua perangkat desa pada desa tersebut dijadikan sampel, sehingga jumlah responden/sampel penelitian ini berjumlah 79 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam rangka pengujian validitas instrument, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (Construct Validity), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment, dengan taraf signifikansi 5%. Proses ujicoba dilakukan kepada 55 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan  $r\text{-kritis} = 0,266$ . Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-kritis}$  maka status butir kuesioner adalah valid dan jika  $r\text{-hitung} < r\text{-kritis}$  maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1. Tabel Uji Instrumen – Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
<b>X1 (Kepemimpinan Transformasional)</b>	<b>X1.1</b>	0,662	0,220	0,000	Valid
	<b>X1.2</b>	0,759	0,220	0,000	Valid
	<b>X1.3</b>	0,814	0,220	0,000	Valid
	<b>X1.4</b>	0,703	0,220	0,000	Valid
	<b>X1.5</b>	0,731	0,220	0,000	Valid
	<b>X1.6</b>	0,609	0,220	0,000	Valid
<b>X2 (Etos Kerja)</b>	<b>X2.1</b>	0,687	0,220	0,000	Valid
	<b>X2.2</b>	0,777	0,220	0,000	Valid
	<b>X2.3</b>	0,753	0,220	0,000	Valid
	<b>X2.4</b>	0,771	0,220	0,000	Valid
	<b>X2.5</b>	0,697	0,220	0,000	Valid
	<b>X2.6</b>	0,708	0,220	0,000	Valid
	<b>X2.7</b>	0,740	0,220	0,000	Valid
<b>X3 (Efektivitas kerja)</b>	<b>X3.1</b>	0,575	0,220	0,000	Valid
	<b>X3.2</b>	0,706	0,220	0,000	Valid
	<b>X3.3</b>	0,799	0,220	0,000	Valid
	<b>X3.4</b>	0,760	0,220	0,000	Valid
	<b>X3.5</b>	0,746	0,220	0,000	Valid
	<b>X3.6</b>	0,657	0,220	0,000	Valid
	<b>X3.7</b>	0,767	0,220	0,000	Valid
<b>Y ( Kinerja )</b>	<b>Y1</b>	0,807	0,220	0,000	Valid
	<b>Y2</b>	0,808	0,220	0,000	Valid
	<b>Y3</b>	0,705	0,220	0,000	Valid
	<b>Y4</b>	0,772	0,220	0,000	Valid
	<b>Y5</b>	0,740	0,220	0,000	Valid
	<b>Y6</b>	0,681	0,220	0,000	Valid
	<b>Y7</b>	0,280	0,220	0,013	Valid

Sumber data di olah (2021)

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi ( $r$  hitung) yang hasilnya lebih besar dari  $r$  tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.220 Nilai Correction Item Total Correlation ( $r$  hitung) seluruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Etos Kerja Kerja (X2), Efektivitas Komunikasi (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.280 – 0.814. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$  0.220 ( $r$  tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Kerja, Efektivitas Komunikasi, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2006). Nilai Alpha yang < 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2011).

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.805	0.6	Reliabel
2	Etos Kerja Kerja (X2)	0.848	0.6	Reliabel
3	Efektivitas Komunikasi (X3)	0.810	0.6	Reliabel
4	Kinerja ( Y )	0.773	0.6	Reliabel

Sumber data di olah (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi, Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja pada tabel 5.10 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Part ial	Part	Tolera nce	VIF
1	(Constant)	6.788	2.368		2.866	.005					
	Kepemimpinan	.384	.121	.340	3.176	.002	.699	.344	.231	.461	2.170
	Etos Kerja	.096	.098	.109	.980	.330	.630	.112	.071	.430	2.326
	Efektivitas Komunikasi	.361	.102	.411	3.530	.001	.727	.377	.256	.388	2.576

Sumber data di olah (2021)

Berdasarkan Tabel 3 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

$$Y = 6.788 + 0.384X1 + 0.096X2 + 0.361X3 + e$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa

1. Nilai constanta adalah 6.788 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Efektivitas Komunikasi (nilai X1,X2

- dan X3 adalah 0) maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangeke ada sebesar 6.788
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional adalah 0,384, artinya jika variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Etos Kerja (X2), Efektivitas Komunikasi (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangeke meningkat sebesar 0,384%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berkontribusi positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangeke
  3. Nilai koefisien regresi Etos Kerja adalah 0.096 artinya jika variabel Etos Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Efektivitas Komunikasi (X3) dan constanta adala 0, maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangeke meningkat sebesar 0.096%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangeke
  4. Nilai koefisien regresi Efektivitas Komunikasi adalah 0,361 artinya jika variabel Efektivitas Komunikasi (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Etos Kerja (X2) dan constanta adala 0, maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangeke meningkat sebesar 0,361%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Efektivitas Komunikasi berkontribusi positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangeke

### Uji t (Secara Parsial)

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji analisis regresi linear berganda diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Efektivitas Komunikasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangeke

#### 1) Uji Hipotesis 1 ( Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 3,176 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.990 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.176 > 1.990$ , karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi:  $sig. \alpha = 0,002 < 0,05$ . Karena  $sig. < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan Transformasional secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja, Maka Hipotesis I diterima.

Jadi hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangeke. Hal ini sesuai dengan penelitian Diah Isnaeni (2018) telah meneliti pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja, menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 2) Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 0,980 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.990. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa

thitung <ttabel = 0.980 < 1.990, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapatdisimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Etos Kerja tidak signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,330 > 0,05$ . Karena sig.>  $\alpha$ ,maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak dan H0 ditertima, artinya koefisien regresi pada variabel Etos Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.Maka Hipotesis II ditolak.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Mufidahtul Fitri (2018) tentang variabel kepemimpinan transformasional, Etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Operasional PT.Trans Papua Jaya Surabaya. Hasil yang di capai dalam penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja terhadap kinerja karyawan

**3) Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja)**

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 3,530 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.990. Dengan membandingkanantara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung >ttabel = 3.530 > 1.990, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapatdisimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Efektivitas Komunikasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,001 < 0,05$ . Karena sig.<  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinyakoefisien regresi pada variabel Efektivitas Komunikasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Tumade,et al., (2015) tentang Pengaruh kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado, yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan Efektivitas Komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Uji F (Secara Simultan)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali,2011:98). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, ditunjukkan pada tabel berikut

**Tabel 4. Tabel Uji F ( Uji Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.854	3	157.618	38.279	.000 <sup>b</sup>
	Residual	308.817	75	4.118		
	Total	781.671	78			

Sumber data di olah (2021)

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Efektivitas Komunikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 38.279 lebih besar daripada 2,49 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai

Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (11,570 > 2,77) maka hipotesis IV diterima

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square

**Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Summaryb**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 <sup>a</sup>	,485	,458	1,297
a. Predictors: (Constant), Inovasi, Motivasi, Iklim organisasi				
b. Dependent Variable: kinerja Pegawai				

Tabel 5 menunjukkan nilai R2 sebesar 0,485 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu iklim organisasi, motivasi dan inovasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng sebesar 0,485 atau 48,5% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh iklim organisasi (X1), motivasi pegawai (X2) dan inovasi pelayanan (X3) sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perangkat desa di Kecamatan Gantarangeke**

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan Etos Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangeke dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 0,980 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1,990 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung < ttabel = 0,980 < 1,990, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Etos Kerja tidak signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. α = 0,330 > 0,05. Karena sig.> α, maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolakdan H0 ditertima, artinya koefisien regresi pada variabel Etos Kerja secara parsial (individu) tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Siagian (2014) yang mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutukepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rolasmana (2013) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas

Pengambilan Keputusan, dan Pemberian Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan pada Swalayan di Tanjungpinang”, yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai juga dengan penelitian Isnaeni (2018) tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja, menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke**

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan Etos Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 0,980 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1,990. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,980 < 1,990$ , karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Etos Kerja tidak signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi:  $sig. \alpha = 0,330 > 0,05$ . Karena  $sig. > \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya koefisien regresi pada variabel Etos Kerja secara parsial (individu) tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Siagian (2014) yang mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rolasmana (2013) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Pengambilan Keputusan, dan Pemberian Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan pada Swalayan di Tanjungpinang”, yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai juga dengan penelitian Isnaeni (2018) tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja, menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke**

Menurut Robbins (2013), efektivitas sesungguhnya adalah sejauh mana suatu organisasi mampu merealisasikan berbagai tujuannya. Setidaknya ada empat pendekatan yang berkembang dalam menetapkan kriteria efektivitas. Di awal, terjadi perdebatan sengit antara pendekatan goal-attainment dan pendekatan sistem. Pendekatan pertama menekankan bahwa suatu organisasi dikatakan efektif bila mampu mewujudkan berbagai tujuannya dengan baik. Dengan kata lain, di sini ukurannya hanya pencapaian

hasil (ends). Sebaliknya, pendekatan sistem lebih menekankan pada proses. Pendekatan memproses input tersebut, menyalurkan output, sekaligus mempertahankan stabilitas dan keseimbangan di dalam sistem (organisasi).

Dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang mampu mencapai tujuan dari isi pesan tersebut dan memberikan umpan balik (feed back) atau reaksi sehingga pesan pun berhasil tersampaikan dan menimbulkan sebuah komunikasi yang efektif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Tumade et al., (2015) tentang Pengaruh kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Wilayah V PT.Pegadaian (Persero) Manado, yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan efektivitas komunikasi berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Kerja Dan Efektivitas Komunikasi secara Simultan Terhadap Kinerja Perangkat desa di Kecamatan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja kerja dan Efektivitas Komunikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 38,279 lebih besar daripada 2,49 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Dengan demikian diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,279 > 2,49$ ) Karena  $sig. < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja kerja dan Efektivitas Komunikasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Hasibuan (2014), “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Bangun (2012), peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2013) tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinda Citra Kusuma tahun 2013. Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Makmur Industri yang menyatakan bahwa Komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hartono,dkk (2015) tentang Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan PT.Prima Inti Citra Rasa Manado, dimana hasilnya menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

**Efektivitas komunikasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke.**

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Efektivitas Komunikasi (X3), karena  $\beta = 0,361$  dan P value = 0,001, sehingga variable Efektivitas Komunikasi (X3) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X3 ( $0,001 < 0,005$ ) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai  $\beta = 0,361$  yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke
2. Etos Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke
3. Efektivitas Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke
4. Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja kerjadan Efektivitas Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke
5. Variabel Efektivitas Komunikasi yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, S. Ruky. (2011). Sistem Manajemen Kinerja. Bumi Aksara. Jakarta.
- Agus, M. Hardjana. (2012). Komunikasi intrapersonal & Komunikasi. Interpersonal. Yogyakarta. Penerbit Kanisius.
- Akhmad, Yusuf. (2012). Kegagalan Komunikasi <http://akhmadyusuf.blogspot.co.id> diunduh tanggal 24 Desember 2017.
- Anoraga, Pandji. (2012). Psikologi Kerja. Jakarta. Rineka Cipta.
- Anonim. (2011). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta. Balai Pustaka. 2005. Anonim. Manajemen Pendidikan. Bandung. Alfabeta.
- AW, Suranto. (2011). Komunikasi Sosial Budaya. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Bawono, Anton. (2013). Multivariate Analysis dengan SPSS. Salatiga. STAIN Salatiga Press.
- Brainly. (2017). Peran Pers dalam Politik di Indonesia. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan.
- Eka, Yulius. (2014). Manajemen dan Perilaku Organisasi. Jakarta. Graha Ilmu.

- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Fitri. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Operasional PT.Trans Papua Jaya Surabaya). *Jurnal Manajemen STIESIA*.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2011). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Hartono., dkk. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Inti Citra Rasa Manado, *Jurnal Manajemen, Unstrat Manado*.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara.
- Idris, Zahara., dan Lisman, Jamal. (2011). Pengantar Pendidikan. Jakarta. Grasindo Jakarta.
- Isnaeni. (2018). Gaya kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kinerja aparat desa di Desa Kalinogoro, Kecamatan Mertoyudan Kabupaten Magelang.
- Kartono, Kartini. (2012). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasparina, Ufie. (2010). Kepemimpinan Yang Efektif. <https://stapakambon.wordpress.com>.
- Malthis, R.L., dan Jackson. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar, Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Rosda Karya.
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor. Penerbit. Ghalia Indonesia.
- Mogot., dkk. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN. Cabang Manado.
- Mulyana, Deddy. (2013). Komunikasi efektif “Suatu pendekatan lintas budaya”. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang

- Kompetitif. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Perdana. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Ghasia Yogyakarta).
- Rivai, Veitzal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek. Cetakan ke lima. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., & Judge, Timothy, A. (2013). Organizational Behavior. Edition 15. Pearson Education. New Jersey.
- Saban, Echdar. (2017). Metode Peneliiian Manajemen dan Bisnis-Panduan Komprehensif Langkah demi langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disrtasi. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Mandar Maju. Bandung.
- Senjaya., Sasa, Djuarsa. (2011). Teori Komunikasi. Jakarta. Universitas Terbuka.
- Setiawan, Hendrik. (2011). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Organisasi Biro Keuangan Daerah Provinsi Riau.
- Simamora. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Srimiatun. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kawedanaan Kabupaten Magetan.
- Sijabat., dkk. (2018). Pengaruh komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja tenaga pemasar pada PT. Frudential Life Assurance Prestai Agency PS-a Pematangsiantar.
- Sondang, P. Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi. Aksara. Jakarta.
- Sudarwan, Danim., dan Suparno. 2014. Manajemen Kepemimpinan Transformasional Ke Kepalasekolahan. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Tambingon., dkk. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado. Jurnal Manajemen Unstrat.
- Terry, George, R., dan Leslie, W. Rue. (2010). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta. Bumi. Aksara.
- Tjuju, Siswanto. (2011). Kepemimpinan dalam Organisasi. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.

Ulani, Yunus. (2017). Pengembangan Komunikasi Efektif. Bahan Ajar Perkuliahan Universitas Bina Nusantara Jakarta.

Yunus, Mahmud. (2012). Pokok-Pokok Pendidikan dan Pengajaran. Jakarta. PT Hidakarya Agung.