

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KANTOR DESA
SEKECAMATAN PINOLOSIAN KABUPATEN
BOLAANG MONGONDOW SELATAN**

Oleh :
BAHTIAR BANTULU
E2121078

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KANTOR DESA
SEKECAMATAN PINOLOSIAN KABUPATEN
BOLAANG MONGONDOW SELATAN**

Oleh :
BAHTIAR BANTULU E2121078

SKRIPSI
Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan
Gorontalo, 22 Mei 2025

Pembimbing I

Syamsul, SE., M.Si
NIDN : 0921108502

Pembimbing II


Zulkarnain I. Idris SE., M.Si
NIDN : 0926078701

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, penulis panjatkan puji dan syukur atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, "Pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan." Proposal ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- Dr. H. Abdul Gaffar La Tjoke, SE., M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo.
- Dr. Hj. Juriko Abdussamad., SE., M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
- Dr. Musafir, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
- Syamsyul, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan/Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo sekaligus dosen pembimbing satu saya.

- Zulkarnain I. Idris. SE., MM selaku pembimbing dua, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini.
- Muhamad Muksan Kunsi, S.Ag selaku Camat di pinolosian kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang membantu penulis selama pengambilan data di lapangan.
- Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Dengan penuh rasa syukur dan hormat, saya mengucapkan terimakasih yang sebasar-besarnya kepada ibu saya (Suryati Matoa), segala doa dan bentuk pengorbananmu adalah cahaya yang membimbing arah langkahku, menjadi kompas disaat masa terpuruk. Tanpa kasih sayangmu, perjalanan ini akan bermakna.
- Terimakasih kepada kaka-kaka, dan juga adik saya (Isra Bantulu,Hendra kairupan,Risal Bantulu,Asri Bantulu Safrin Bantulu,Sri Talha Bantulu), atas segala pengorbanan dan dukungan baik secara moril dan materil yang telah diberikan, juga telah memberikan banyak arahan, bimbingan, dan saran-saran mulai dari awal hingga terselesaiannya skripsi ini.
- Terakhir, terima kasih kepada seseorang yang hari ini namanya belum bisa tersemat dengan jelas dalam tulisan ini tetapi kehadiranya membawa semangat baru dalam hidup ini .Dibalik setiap kata dan gagasan menjadi bukti konkret telah menemaninya setiap langkah, hal-hal baik yang tertatih dan terpatri darinya telah memberi banyak

kemudahan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga muara dari perjuangan ini menjadi hal yang diharapkan.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini

Yang Membuat Pernyataan

Bahtiar Bantulu

ABSTRAK

BAHTIAR BANTULU. E2121078. PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SEKECAMATAN PINOLOSIAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN..

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan (X1), Etos kerja (X2), komunikasi (X3) terhadap kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, Wawancara, kuesioner dan Dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur.

Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1), Etos kerja (X2), komunikasi (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 0,510 atau 51,0%. Hasil pengujian kedua menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 0.280 atau 28,0%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa Etos kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 0.578 atau 57,8%. Hasil pengujian keempat menunjukkan bahwa



Komunikasi (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 0.592 atau 59,2%.

Kata kunci: *kepemimpinan, Etos kerja, komunikasi, kinerja*

ABSTRACT

BAHTIAR BANTULU. E2121078. THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK ETHIC, AND COMMUNICATION ON THE PERFORMANCE OF VILLAGE APPARATUS IN PINOLOSIAN SUBDISTRICT, SOUTH BOLAANG MONGONDOW REGENCY

This research aims to find the effect of Leadership (X1), Work Ethic (X2), and Communication (X3) on the performance (Y) of Village Apparatus throughout the Pinolosian Subdistrict in South Bolaang Mongondow Regency. The research employs a quantitative approach with a descriptive presentation. The population and sampling techniques use the census method. Data collection involves observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis applies path analysis. The results of the first test indicate that Leadership (X1), Work Ethic (X2), and Communication (X3) simultaneously have a significant effect on the performance (Y) of Village Apparatus in the Pinolosian Subdistrict, accounting for 51.0%. The second test reveals that Leadership (X1) has a significant partial effect on the performance (Y) of Village Apparatus, contributing 28.0%. The findings of the third test demonstrate that Work Ethic (X2) significantly affects the performance (Y) by 57.8%. Finally, the results of the fourth test show that Communication (X3) also has a significant individual effect on the performance (Y), accounting for 59.2%.

Keywords: *leadership, work ethic, communication, performance*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
i	
HALAMAN PENGESAHAN	
ii	
KATA PENGANTAR	
iii	
ABSTRAK	
vi	
PERNYATAAN	
vii	
DAFTAR ISI	
viii	
DADTAR TABEL	

xi

DAFTAR GAMBAR.....

xii

BAB I PENDAHULUAN.....

1

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN.....

1

1.2 rumusan masalah.....

9

1.3 Maksut dan tujuan penelitian.....

9

1.3.1 Maksut penelitian

9

1.3.2 Tujuan penelitian

10

1.4 Manfaat penelitian.....

10

1.4.1 Manfaat teoritis

10

1.4.2 Manfaat praktis

11

BAB II KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN,HIPOTESIS.....

12

2.1 Kajian Pustaka	
12	
 2.1.2 Kepemimpinan.....	
 12	
 2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	
 12	
 2.1.1.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	
 14	
 2.1.1.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan.....	
 16	
 2.1.1.4 Fungsi Dan Tugas Seorang Pemimpin.....	
 19	
 2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan.....	
 20	
 2.1.2 Etos Kerja	
 24	
 2.1.2.1 Pengertian Etos Kerja.....	
 26	
 2.1.2.2 Ciri-Ciri Etos Kerja.....	
 29	
 2.1.2.3 faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	

31	
2.1.2.4 Fungsi Etos Kerja.....	
32	
2.1.2.5 Indikator Etos Kerja.....	
32	
2.1.3 Komunikasi.....	
34	
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi.....	
35	
2.1.3.2 Macam-Macam Bentuk Komunikasi.....	
37	
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	
38	
2.1.3.4 Fungsi Komunikasi.....	
39	
2.1.3.5 Indikator Komunikasi.....	
39	
2.1.4 Kinerja	
41	
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	
43	
2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja	
44	

2.1.4.3 Aspek-Aspek Kinerja	
45	
2.1.4.4 Manfaat Kinerja	
47	
2.1.4.5 Indikator Kinerja	
51	
2.1.5 Hubungan Antar Fariabel	
53	
2.1.6 Penelitian Terdahulu	
53	
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
55	
3.1 Objek Penelitian	
55	
3.2 Metode Penelitian	
55	
3.2.1 Metode Penelitian Yang Di Gunakan	
55	
3.2.2 Oprasional Variabel Penelitian	
55	
3.2.3 Populasi Dan Sampel	

59	
3.2.4 Jenis Dan Sumber Data	60
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	62
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian	63
3.2.6.1 Uji Validitas	63
3.2.6.2 Uji Reabilitas	65
3.2.7 UJI ASUMSI KLASIK	66
3.2.7.1 Uji Multi Kolonieritas	66
3.2.7.2 Uji Heteroskedastisitas	67
3.2.7.3 Uji Normalitas	68
3.2.7.4 Uji Auto Korelasi	68

3.2.8 ANALISIS REGRESI BERGANDA.....	
70	
3.2.9 PENGUJIAN HIPOTESIS.....	
70	
3.2.9.1 UJI F (SIMULTAN).....	
70	
3.2.9.2 UJI T(PARSIAL).....	
71	
BAB IV HASIL PENELITIA DAN PEMBAHASAN.....	
72	
4.1 Hasil Penelitian	
.....	
.....	
72.....	
4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Pinolosian.....	
72	
4.1.2 Deskriktif Karakteristik Responden.....	
72	
4.2.2 Deskriktif Karakteristik Variabel Penelitian.....	
74	
4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	
79	
4.2.4 Analisis Data Statistik.....	
83	
4.3 Pembahasan.....	

89	
4.3.1 Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2), Komunikasi (X3), Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Desa Se-Kecamatan Pinolosian.....	
93	
4.3.2 Kepemimpinan (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Desa Se- Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.....	
95	
4.4.3 Etos Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Desa Se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.....	
98	
4.4.4 Komunikasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Aparatur Desa Se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaag Mongondow Selatan.....	
98	
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
101	
5.1 Kesimpulan	
101	
5.2 Saran.....	
101	
DAFAR PUSTAKA	
103	

LAMPIRAN-LAMPIRAN**109****DAFTAR TABEL****TABEL 3.1 OPRASIONAL FARIABEL PENELITIAN****57****TABEL 3.2 DAFTAR PILIHAN KUESIONER****59****TABEL 3.3 POLULASI PENELITIAN****60****TABEL 3.4 KOEFISIEN KORELASI****65****TABEL 3.5 TABEL AUTO KORELASI****68****TABEL 4.1 DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN JRNIS****KELAMIN****72****Tabel 4.2 distribusi reSPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA****73****TABEL 4.3 DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN****PENDIDIKAN****74****TABEL 4.4 KRITERIA INPTER PERTASI SKOR****75****TABEL 4.5 TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG****VARIABEL(X1)**

75	
TABEL 4.6 TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG VARIABEL(X2).....	
76	
TABEL 4.7 TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG VARIABEL(X3).....	
77	
TABEL 4.8 TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG VARIABEL(Y).....	78
TABEL4.9 HASIL UJI VALIDITAS DAN REBILITAS (X1)	
.....	
.....	
80	
TABEL4.10 HASIL UJI VALIDITAS DAN REBILITAS (X2).....	
80	
TABEL4.11 HASIL UJI VALIDITAS DAN REBILITAS (X3).....	
82	
TABEL4.12 HASIL UJI VALIDITAS DAN REBILITAS (Y).....	
82	
TABEL4.13 UJI DURBIN -WATSON.....	
82	
TABEL4.14 UJI MULTI KOLONIERITAS	
DAFTAR GAMBAR	
GAMBA 3.1.....	
54	
Gambar 3.2.....	
69	
GAMBAR 4.1.....	
86	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan desa di Indonesia memainkan peran yang krusial dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pembangunan berkelanjutan. Perangkat desa, sebagai bagian dari sumber daya manusia (SDM) di pemerintahan desa, memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan berbagai program dan kebijakan di tingkat lokal dimana Kinerja perangkat desa sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembangunan desa dan peningkatan kualitas hidup masyarakat desa.

Desa juga dianggap sebagai entitas yang memiliki kebutuhan administratif tinggi, seperti pembuatan KTP, perizinan, dan layanan administrasi lainnya. Secara umum, desa merupakan tempat di mana perangkat desa melaksanakan tugas pemerintahan dan memberikan layanan kepada masyarakat setempat.(Fatimah dan Faddila 2023) Perangkat desa yang berkinerja baik adalah mereka yang tidak hanya memahami tugas dan tanggung jawab mereka, tetapi juga mampu mengelola sumber daya desa secara efektif dan efisien.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa merupakan landasan hukum bagi desa dalam mengatur dan mengelola wilayahnya secara mandiri sesuai dengan prinsip demokrasi dan keberlanjutan. UU ini memberikan kewenangan kepada desa untuk membentuk pemerintahan sendiri, mengelola

sumber daya, serta menjalankan pembangunan yang berpihak pada kebutuhan masyarakat setempat. Salah satu perubahan penting yang diperkenalkan melalui UU Nomor 3 Tahun 2024 adalah perpanjangan masa jabatan kepala desa menjadi 8 tahun, dengan batas maksimal dua periode, guna meningkatkan stabilitas kepemimpinan dan efektivitas pembangunan desa. Dengan adanya UU Desa, diharapkan desa dapat menjadi unit pemerintahan yang lebih mandiri, berdaya, dan mampu menyejahterakan warganya secara berkelanjutan.

Kinerja perangkat desa mengacu pada efektivitas dan efisiensi aparatur desa dalam menjalankan tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Perangkat desa memiliki peran penting dalam memastikan bahwa kebijakan dan program desa berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku serta memenuhi kebutuhan warga.(Fatimah dan Faddila 2023)

Menurut (Pusparani 2021) Kinerja mengacu pada hasil (prestasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Pemahaman ini mengandung penafsiran yang luas, terutama dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menentukan prestasi atau penampilan kerja. Kinerja dapat didefinisikan dari aspek individual atau organisasional.Sedangkan Menurut (B et al. 2024) kinerja adalah hasil kerja, aktivitas, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk memberikan

pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dimana dalam hal ini kinerja menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang baik dalam suatu desa adalah kepemimpinan yang mampu mengayomi, mendengar aspirasi masyarakat, serta mengambil keputusan berdasarkan kepentingan bersama. Seorang pemimpin desa yang ideal bersikap transparan, jujur, dan berorientasi pada pembangunan yang berkelanjutan, memastikan kesejahteraan warganya melalui kebijakan yang adil dan bijaksana. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang baik ditandai dengan sikap otoriter, kurangnya komunikasi dengan masyarakat, serta pengambilan keputusan yang hanya menguntungkan pihak tertentu tanpa mempertimbangkan kebutuhan desa secara keseluruhan. Pemimpin yang tidak efektif sering kali mengabaikan partisipasi masyarakat dan gagal dalam mengelola sumber daya desa dengan baik, yang akhirnya menghambat kemajuan desa itu sendiri.

Menurut (Handayani 2022) kepemimpinan sebagai hubungan yang saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang bertujuan untuk mencapai perubahan yang nyata sesuai dengan tujuan bersama. Kepemimpinan dianggap penting karena dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, dan prestasi suatu organisasi. Pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan memotivasi masyarakat dalam proses pembangunan desa.

Menurut (Marisi Butarbutar 2021) bahwa etos kerja lebih menekankan pada aspek-aspek kepribadian, profesionalisme, karir, dan

produktivitas karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dimana, Etos kerja mencakup beberapa aspek penting seperti kepribadian, profesionalisme, komitmen terhadap karir, dan produktivitas. Kepribadian yang positif pada aparat berkontribusi pada suasana kerja yang baik, sementara profesionalisme mencerminkan kemampuan dan etika kerja yang tinggi, meningkatkan kepercayaan dan reputasi organisasi.

Komunikasi dalam pemerintahan desa memainkan peran krusial dalam keberhasilan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Komunikasi yang baik ditandai dengan keterbukaan, kejelasan informasi, serta adanya dialog dua arah antara pemerintah desa dan warganya. Hal ini memungkinkan penyampaian aspirasi, transparansi kebijakan, serta solusi yang tepat guna bagi masalah yang dihadapi desa. Sebaliknya, komunikasi yang buruk ditandai dengan kurangnya keterbukaan, informasi yang tidak jelas atau tidak tersampaikan dengan baik, serta minimnya partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi ini dapat memicu kesalahpahaman, ketidakpercayaan, serta potensi konflik yang menghambat kemajuan desa. Maka penting bagi pemerintah desa untuk mengedepankan komunikasi yang efektif demi menciptakan pemerintahan yang responsif dan terpercaya. Menurut (Mingkid dan Harilama 2018) proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain, yang dapat berupa rencana, instruksi, petunjuk, dan saran. Komunikasi merupakan bagian integral dari manajemen yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, komunikasi yang efektif antara anggota

organisasi sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan observasi awal penulis di kantor desa sekecamatan Pinolosian kabupaten Bolaang mongondow Selatan yang pertama kantor desa linawan dalam wawancara dengan kepala desa Linawan, beliau mengungkapkan bahwa salah Satu masalah utama yang dihadapi perangkat desa adalah kurangnya efektivitas dalam komunikasi dengan masyarakat. Banyak warga yang merasa tidak terinformasi tentang program dan kebijakan desa, yang mengakibatkan ketidakpuasan dan kebingungan. Meskipun perangkat desa telah berusaha menggunakan media sosial dan pertemuan rutin, masih ada kesenjangan antara informasi yang disampaikan dan pemahaman masyarakat. Kepala desa menyadari bahwa untuk meningkatkan kinerja, perlu ada strategi komunikasi yang lebih baik agar informasi dapat disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, serta mendorong partisipasi aktif dari warga.

Kemudian kepala desa di desa ilomata dalam wawancara dengan kepala desa ilomata, beliau mengakui bahwa kinerja perangkat desa mengalami sejumlah masalah, terutama terkait kepemimpinannya yang kurang tegas. Banyak anggota masyarakat yang merasa bahwa keputusan -kep decision tidak selalu mengakomodasi aspirasi mereka, sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Kepala desa mencatat adanya kebingungan dalam pembagian tugas di antara perangkat desa, yang berdampak pada lambatnya pelaksanaan program pembangunan. Beliau menyadari

perlunya evaluasi dan perbaikan dalam sistem manajemen serta komunikasi internal untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan memastikan bahwa setiap suara warga didengar dan diperhatikan dalam pengambilan keputusan.

Selanjutnya kepala desa nunuk dalam wawancara dengan kepala desa Nunuk, beliau mencermati bahwa kinerja perangkat desa saat ini menghadapi tantangan serius terkait etos kerja. Banyak perangkat desa yang terlihat kurang termotivasi, yang berdampak pada lambatnya penyelesaian proyek dan pelayanan kepada masyarakat. Kepala desa menyebutkan bahwa kurangnya disiplin dan komitmen dalam menjalankan tugas menjadi masalah utama, dan hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan kapasitas. Beliau menekankan pentingnya membangun budaya kerja yang lebih positif dan produktif, serta menerapkan sistem penghargaan bagi perangkat yang menunjukkan dedikasi tinggi, agar etos kerja dapat meningkat dan berdampak positif pada pelayanan publik di desa.

Desa pinolosian selatan yg tidak jauh dari desa ilomata dimana dalam wawancara dengan kepala desa Pinolosian Selatan, beliau mengakui bahwa kinerja perangkat desa menghadapi masalah signifikan terkait etos kerja dan komunikasi. Banyak perangkat desa yang kurang menunjukkan semangat dalam menjalankan tugas mereka, yang mengakibatkan lambatnya penyelesaian program-program penting. Selain itu, komunikasi yang kurang efektif antara perangkat desa dan masyarakat menjadi

kendala, membuat banyak warga merasa tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Kepala desa menekankan perlunya pelatihan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin perangkat, serta strategi komunikasi yang lebih baik untuk memastikan informasi dapat disampaikan dengan jelas dan melibatkan masyarakat dalam setiap langkah pembangunan desa.

Fenomena kinerja perangkat desa di Kecamatan Pinolosian, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, mencerminkan kompleksitas interaksi antara gaya kepemimpinan, etos kerja, dan komunikasi. Kepemimpinan yang diterapkan di desa-desa tersebut cenderung bersifat kolaboratif, di mana kepala desa mengajak perangkatnya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan motivasi perangkat desa untuk bekerja lebih baik. Etos kerja yang tinggi juga terlihat dari dedikasi dan komitmen mereka dalam melayani masyarakat, di mana perangkat desa berupaya untuk memenuhi kebutuhan dan harapan warga dengan sebaik-baiknya. Hal ini, komunikasi yang efektif antara perangkat desa dan masyarakat berfungsi sebagai jembatan dalam menyampaikan informasi dan mengumpulkan masukan. Keterbukaan dalam berkomunikasi memungkinkan perangkat desa untuk lebih memahami tantangan yang dihadapi masyarakat, sehingga mereka dapat merespons dengan tepat. Kombinasi dari ketiga elemen ini kepemimpinan yang baik, etos kerja yang kuat, dan komunikasi yang lancar sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perangkat desa,

menjadikan pelayanan publik lebih responsif dan akuntabel.

Salah satunya Kepemimpinan (Rivaldo dan Ratnasari 2020) Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja perangkat desa. Dimana seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul tidak hanya itu pemimpin juga harus mampu menjadi contoh yang baik bagi bawahnya agar kinerja bisa berjalan dengan optimal.komunikasi sebagaimana penelitian terdahulu (Suryani et al., 2023) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya meningkatkan produktifitas karyawan dengan komunikasi, menghindari atau mengatasi konflik, membantu meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan dan membentuk suasana kerja yang professional dan kondusif.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik pemerintah desa perlu menerapkan etos kerja yang baik karena, etos kerja di desa memiliki peran penting dalam membangun kesejahteraan masyarakat. Etos kerja yang baik ditandai dengan sikap disiplin, tanggung jawab, gotong royong, serta keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Masyarakat desa yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih produktif, menjaga kepercayaan antarwarga, dan menciptakan lingkungan yang harmonis. Sebaliknya, etos kerja yang buruk dapat terlihat dari sifat malas,

kurangnya rasa tanggung jawab, dan ketidakpedulian terhadap pekerjaan maupun lingkungan sekitar. Sikap ini tidak hanya menghambat kemajuan desa tetapi juga berpotensi menimbulkan konflik sosial akibat ketidakseimbangan dalam kontribusi pembangunan. Oleh karena itu, membangun dan memelihara etos kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemajuan desa secara keseluruhan. Ini sependapat dengan peneliti terdahulu (Siregar 2023) etos kerja diartikan sebagai perilaku positif yang sudah terpola, terbentuk, dan konsisten pada seorang aparatur dalam bekerja. Hal ini mencakup motivasi kerja yang tinggi, disiplin, empati terhadap masyarakat, serta moralitas yang baik. Etos kerja dianggap penting karena dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur desa.

Dari masalah-masalah yang terjadi di atas penulis ingin meneliti tentang "Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sekecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan" selain itu penulis memiliki akses dan dukungan yang baik dari tiap-tiap kantor desa yang ada di kecamatan pinolosian kabupaten Bolaangmongndow Selatan sehingga memudahkan penulis ketika ingin mengumpulkan data daninformasi yang dibutuhkan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan (X1), Etos kerja (X2), komunikasi (X3),secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

2. Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
3. Etos kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
4. Komunikasi (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

1.2 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.2.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh Kepemimpinan (X1), Etos kerja (X2) dan Komunikasi (X3) terhadap kinerja aparat desa sekecamatan pinolosian (Y)

1.2.2 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan (X1), Etos kerja (X2), komunikasi (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
2. Untuk mengetahui Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan

Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

3. Untuk mengetahui Etos kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

4. Untuk mengetahui Komunikasi (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi penting bagi pengembangan konsep dan teori ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan menambahkan pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai aspek yang terkait dengan SDM, penelitian ini berpotensi untuk mengidentifikasi pola baru, mengeksplorasi hubungan sebab akibat yang relevan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi lokasi penelitian Dalam penelitian ini diharapkan akan menjadi referensi dan masukkan bagi pihak instansi dalam hal ini pihak kantor desa sekecamatan pinolosian kabupaten Bolaang mongondow selatan.bagi peneliti
2. Peneliti Diharapkan penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan

dan wawasan bagi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

3. Bagi peneliti selanjutnya agar kiranya dapat menambah rujukan atau referensi dalam penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya khususnya yang akan meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian pustaka

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Rivaldo dan Ratnasari 2020) Kepemimpinan adalah seorang yang harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut (Larosa, Waruwu, dan Laia 2022) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Prabowo 2020) Kepemimpinan merupakan cara memengaruhi seseorang untuk berperilaku dan bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan juga merupakan seni untuk membuat karyawan melakukan tugas sesuai keinginan pemimpin. sedangkan menurut (Batubara 2020) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang direncanakan. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Menurut (Djuraidi dan Laily 2020) Kepemimpinan merupakan proses

individu mempengaruhi individu yang lain dari perencanaan sampai dengan pengawasan.adapun menurut. (Dirgahayu Erri 2021) Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. (Fazira dan Mirani 2019) Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu ilmu yang mengkaji bagaimana cara mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut (Asti Lestary dan Julahir Barata 2020) kepemimpinan didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan orang lain atau kelompok dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.sedangkan menurut (Wicaksono dan Arjanggi 2020) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dianggap mampu menginspirasi perubahan positif pada individu yang mengikutinya. Pemimpin ini tidak hanya fokus pada tugas, tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan pengembangan anggota tim, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan kelompok.

Berdasarkan penjelasan dalam beberapa ahli,dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal

ini melibatkan kemampuan pemimpin untuk membangun hubungan yang baik dengan anggota, menciptakan rasa saling percaya dan menghormati, serta memotivasi mereka dalam melaksanakan tugas. Pemimpin yang efektif tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan pengembangan anggota tim, sehingga mampu menginspirasi perubahan positif dan meningkatkan kinerja kelompok.

2.1.1.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut (Wahyuni et al. 2022) ada beberapa gaya kepemimpinan dan definisinya,

1. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin dengan kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang dominan dalam berbagai tindakan dan juga keputusan yang diambil. Kekuasaan pemimpin sangat mutlak dan hampir tidak ada celah untuk para bawahan memberikan masukan. Gaya kepemimpinan ini biasa hadir dalam organisasi militer di mana kekuasaan pemimpin amat mutlak serta adanya pemisahan tegas antara atasan dan juga bawahan.

2. Kepemimpinan Birokrasi

Kepemimpinan birokrasi biasa diterapkan dalam kantor pemerintahan atau perusahaan besar yang sudah memiliki budaya kuat mengakar sejak lama. Gaya kepemimpinan birokrasi mengatur berbagai macam hal secara sistematis. Ada aturanaturan yang sudah ditetapkan untuk urusan-urusana tertentu, sehingga dalam konteks ini, bawahan tidak punya ruang untuk

mendobraknya dan harus mengikuti regulasi yang ada.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan yang satu ini memberikan ruang bagi bawahan untuk berpartisipasi lebih dalam pembuatan sebuah keputusan. Pendapat bawahan didengarkan tentu bila memberikan pandangan baru dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hubungan yang terjalin antara atasan dan juga bawahan sangat bersahabat serta hangat dan tidak ada suasana otoriter. Gaya kepemimpinan yang satu ini sangat cocok diterapkan di perusahaan-perusahaan rintisan atau organisasi nirlaba.

4. Kepemimpinan Delegatif

Pada gaya kepemimpinan delegatif, para bawahan diberikan kebebasan oleh para pemimpin. Maka dari itu, bawahan punya ruang untuk melakukan hal-hal sesuai dengan keyakinan mereka dan mampu mengambil keputusan sendiri. Namun, kepemimpinan delegatif ini hanya bisa diterapkan apabila para bawahan sudah cukup matang dalam mengambil keputusan, karena jika tidak, para bawahan akan mengambil keputusan yang salah.

Menurut (J. A. Purba dan Subroto 2023) gaya kepemimpinan dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis akan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan dan mendorong partisipasi bawahan. Pemimpin demokratis juga mau

menerima kritik dan saran dari bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter akan cenderung mengendalikan situasi dan pengambilan keputusan secara sepihak tanpa melibatkan bawahan. Pemimpin otoriter biasanya bersifat memaksa dan kurang terbuka dengan bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Dalam gaya kepemimpinan laissez-faire, pemimpin memberikan kebebasan yang luas kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan sedikit campur tangan dari pemimpin.

Menurut (Prabowo 2020) gaya kepemimpinan dibagi menjadi 4 yaitu:

- 1 Kepemimpinan Transformasional: Menggerakkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui inspirasi dan komunikasi yang efektif.
- 2 Kepemimpinan Partisipatif: Mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki.
- 3 Kepemimpinan Otokratis: Meskipun tidak disarankan, gaya ini diimplikasikan ketika pemimpin tidak mengoptimalkan potensi organisasi atau komunikasi dengan karyawan.
- 4 Kepemimpinan Situasional: Memahami bahwa pendekatan yang berbeda mungkin diperlukan tergantung pada situasi dan

kebutuhan karyawan.

2.1.1.3 faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

(Asti Lestary dan Julahir Barata 2020) menyebutkan bahwa "terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu:

1. Kepribadian

Kepribadian individu berpengaruh besar terhadap cara mereka bekerja dan berinteraksi dengan orang lain. Karakteristik seperti keterbukaan, ketekunan, dan kemampuan beradaptasi dapat meningkatkan kinerja. Individu dengan kepribadian yang positif cenderung lebih termotivasi dan produktif.

2. Pengalaman Masa Lampau dan Harapan Pemimpin

Pengalaman sebelumnya dapat membentuk keterampilan dan cara berpikir individu, mempengaruhi kinerja mereka dalam situasi baru. Harapan pemimpin juga memainkan peran penting; jika pemimpin memiliki ekspektasi tinggi dan memberikan dukungan, bawahan cenderung berusaha lebih keras untuk memenuhi harapan tersebut.

3. Tuntutan Tugas yang Diberikan

Tugas yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan fokus. Jika tugas tidak sesuai dengan kemampuan atau terlalu berat, kinerja dapat menurun. Sebaliknya, tugas yang terlalu mudah bisa menyebabkan kebosanan dan kurangnya motivasi.

4. Harapan dan Perilaku Rekan

Dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan semangat tim dan kolaborasi, yang berdampak positif pada kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kompetitif atau negatif dapat menurunkan moral dan produktivitas.

5. Karakteristik, Harapan dan Perilaku Bawahan

Karakteristik bawahan, seperti motivasi, keterampilan, dan sikap, mempengaruhi kinerja mereka. Harapan dan perilaku bawahan terhadap atasan dan tugas juga mempengaruhi dinamika kerja; hubungan yang baik akan meningkatkan kinerja keseluruhan.

6. Kultur dan Kebijakan Organisasi

Budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja. Kebijakan yang jelas dan adil juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif, sementara kebijakan yang ketat atau tidak adil dapat menjadi penghalang bagi kinerja.

Menurut (Sasmito et al. 2023) menyebutkan bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada tingkat kepatuhan individu terhadap aturan, prosedur, dan waktu kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, tepat waktu, dan dapat diandalkan. Disiplin yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang teratur, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan efisiensi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas. Faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi. Karyawan yang termotivasi biasanya lebih berkomitmen, kreatif, dan memiliki kinerja yang lebih baik.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh suatu organisasi. Budaya yang positif, inklusif, dan mendukung kolaborasi dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, budaya yang negatif atau toksik dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan turnover yang tinggi.

4. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi sendiri dan orang lain. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu berkomunikasi dengan baik, mengatasi stres, dan bekerja dalam tim. Hal ini dapat meningkatkan hubungan interpersonal dan kinerja secara keseluruhan. Keempat faktor ini saling terkait dan berkontribusi pada kinerja individu dan tim dalam lingkungan kerja. Memahami dan mengelola faktor-faktor ini dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan meningkatkan

produktivitas

2.1.1.4 Fungsi dan tugas seorang pemimpin

Menurut (Syahabuddin, Agustang, dan Idkhan 2021) fungsi dan tugas seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Fungsi perencanaan

dimana pemimpin bertanggung jawab merencanakan dan sesuatu secara

terencana untuk mencapai tujuan organisasi

2. Fungsi melihat ke depan

pemimpin harus memiliki kemampuan untuk melden memproyeksikan menyiapkan kebutuhan organisasi di masa depan.

3. Fungsi pengembangan loyalitas yaitu pemimpin berperan dalam mengembangkan loyalitas dan komitmen para bawahan/pengikut terhadap organisasi.

4. Fungsi pengawasan dimana pemimpin melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja para bawahan.

5. Fungsi pengambilan keputusan pemimpin berperan dalam proses pengambilan keputusan strategis untuk organisasi dan.

6. Fungsi memberi motivasi Pemimpin memotivasi para bawahan untuk bekerja mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.5 Indikator kepemimpinan

Menrurut (Asti Lestary dan Julahir Barata 2020) indikator

kepemimpinan ada 5 yaitu sebagai berikut:

1. Situasi (*Situation*)

Situasi mengacu pada konteks di mana pemimpin beroperasi. Ini mencakup faktor-faktor seperti lingkungan eksternal, tantangan yang dihadapi, dan dinamika tim. Pemimpin yang efektif perlu mampu menganalisis situasi secara mendalam untuk mengambil keputusan yang tepat dan merespons perubahan dengan cepat.

2. Pengalaman dan Visi Pemimpin (*Experience and Vision of Leader*)

Pengalaman pemimpin mencakup latar belakang, pendidikan, dan pengalaman kerja yang membentuk cara mereka memimpin. Visi pemimpin adalah gambaran masa depan yang ingin dicapai dan memberikan arah bagi tim. Pemimpin yang memiliki visi jelas dapat menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk bekerja menuju tujuan yang sama.

3. Visi (*Foundation of Education*)

Visi sebagai dasar pendidikan mencerminkan pentingnya pengetahuan dan pemahaman yang mendalam dalam memimpin. Pemimpin yang terdidik dan memiliki wawasan luas tentang bidangnya dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan mengarahkan tim dengan lebih efektif. Visi ini juga berfungsi untuk membangun strategi pengembangan organisasi.

4. Komunikasi (*Communication*)

Kemampuan komunikasi sangat krusial dalam kepemimpinan. Pemimpin harus mampu menyampaikan ide, instruksi, dan umpan balik dengan jelas dan efektif. Komunikasi yang baik menciptakan keterlibatan tim, membangun kepercayaan, dan memastikan bahwa semua anggota memahami tujuan dan harapan.

5. Budaya Organisasi (Cultural Organization)

Budaya organisasi adalah nilai, keyakinan, dan perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi. Pemimpin berperan penting dalam membentuk dan memelihara budaya ini. Budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan inovasi di dalam tim, sedangkan budaya yang negatif dapat menghambat kinerja dan pertumbuhan.

Menurut (Makalalag, Sakir, dan Mediansyah 2022) indikator kepemimpinan idikator kepemimpinana di bagi menjadi 4 yaitu:

1. Komunikasi yang baik terhadap bawahan: Kemampuan pemimpin untuk berkomunikasi secara efektif.
2. Pengambilan keputusan yang tepat dan bijaksana: Kemampuan pemimpin dalam membuat keputusan yang bermanfaat bagi organisasi.
3. Memberi motivasi: Kemampuan pemimpin untuk memotivasi bawahan agar bekerja dengan semangat.
4. Pembagian tugas dan pekerjaan yang jelas: Keterampilan dalam mendistribusikan tugas dengan baik kepada anggota tim.

Menurut (Sasmito et al. 2023) indicator kepemimpinan ada 5 yaitu:

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan

Pemimpin yang efektif harus mampu membuat keputusan yang tepat dan cepat, terutama dalam situasi yang kritis. Kemampuan ini mencakup analisis situasi, mempertimbangkan berbagai opsi, dan memprediksi dampak dari keputusan yang diambil.

2. Pemberian Motivasi kepada Bawahan

Seorang pemimpin harus mampu memotivasi timnya untuk mencapai tujuan bersama. Ini bisa dilakukan melalui pengakuan atas prestasi, insentif, atau menciptakan lingkungan kerja yang positif. Motivasi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja bawahan.

3. Pembinaan dan Pengembangan Bawahan

Pemimpin perlu berinvestasi dalam pengembangan keterampilan bawahan melalui pelatihan, mentoring, dan peluang belajar. Ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga memperkuat tim secara keseluruhan.

4. Komunikasi yang Efektif dengan Bawahan

Komunikasi yang jelas dan terbuka sangat penting dalam kepemimpinan. Pemimpin harus mampu menyampaikan visi, tujuan, dan umpan balik dengan cara yang mudah dipahami. Ini juga mencakup kemampuan untuk mendengarkan masukan dari bawahan.

5. Pemberian Perhatian kepada Bawahan

Pemimpin yang baik menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan. Ini bisa berupa dukungan emosional, pemahaman terhadap masalah pribadi, atau pengakuan atas usaha dan kontribusi mereka. Perhatian ini dapat membangun kepercayaan dan loyalitas dalam tim.

Menurut (Oktaviani dan Fauzuddin 2023) indikator kepemimpinan bagi menjadi 4 yaitu:

1. Motivasi inspirasional: Kemampuan pemimpin untuk mendorong kerja sama tim dan memberikan bimbingan melalui tugas yang bermakna dan menantang.
2. Pengaruh ideal: Pemimpin berperilaku sedemikian rupa sehingga dianggap sebagai panutan oleh bawahan.
3. Pertimbangan individu: Kapasitas pemimpin untuk berinteraksi dengan setiap bawahan dan mempertimbangkan kebutuhan individu untuk pertumbuhan pribadi.
4. Stimulasi intelektual: Kemampuan pemimpin untuk memberdayakan dan melibatkan pengikut dalam proses pengambilan keputusan serta memberikan peluang untuk kreativitas dan keterampilan kerja.

2.1.2 Etos Kerja

2.1.2.1 Pengertian etos kerja

Menurut (Marisi Butarbutar 2021) pengertian etos kerja lebih

menekankan pada aspek-aspek kepribadian, profesionalisme, karir, dan produktivitas karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, baik organisasi profit maupun non-profit. lebih lanjut etos kerja didefinisikan sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental, disertai dengan komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Menurut (Mertayasa dan Wijaya 2023) Etos kerja didefinisikan sebagai seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diyakini dan memiliki karakteristik moral yang positif yang dimiliki oleh pegawai. adapun menurut (Endrianto 2021) etos kerja adalah sikap dan perilaku moral mendasar yang memandu pendekatan seseorang dalam bekerja, yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil organisasi. menurut (Setyawati dan Cori 2023) etos kerja didefinisikan sebagai sikap, pandangan, kebiasaan, dan sifat yang dimiliki seseorang, kelompok, atau bangsa mengenai cara bekerja.

Etos kerja menurut (Simanjuntak 2024) adalah upaya yang dilakukan dengan kemampuan kerja yang maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan, adapun menurut (Karauwan et al. 2024) etos kerja didefinisikan sebagai seperangkat perilaku positif yang muncul dari keyakinan yang kuat dan didukung oleh komitmen penuh terhadap paradigma kerja tertentu. Etos kerja mencakup motivasi, karakteristik utama, sikap, aspirasi, dan prinsip yang menggerakkan pegawai untuk melakukan pekerjaan secara optimal dan sempurna etos kerja

mencerminkan dedikasi, komitmen, dan kualitas seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, serta bagaimana mereka menghargai pekerjaan itu sendiri. Etos kerja yang baik ditandai oleh sikap profesional, disiplin, integritas, dan semangat untuk mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan dalam beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka di dalam organisasi, baik organisasi profit maupun non-profit. Etos kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan professional, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, etos kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan hasil organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.2 Ciri-Ciri Etos Kerja

Menurut (Endrianto 2021) ciri-ciri etos kerja adalah sebagai berikut :

1. Memiliki keyakinan fundamental dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral.
2. Memiliki sikap dan perilaku kerja yang khas, seperti bekerja dengan penuh rasa senang dan kebanggaan.
3. Memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi.
4. Berintegritas, bertanggung jawab, rajin, memiliki inisiatif tinggi, serta loyal pada perusahaan/tempat kerja.
5. Dalam konteks ajaran Islam, etos kerja yang tinggi tercermin dari semangat dan dorongan untuk bekerja keras.

6. Bagi aparatur pemerintahan, etos kerja mencakup unsur-unsur kesetiaan, ketaatan, kesungguhan dan kesanggupan berkorban demi kepentingan negara dan masyarakat.

Menurut (bisma et al. 2023) etos kerja yang baik ada 6 yaitu:

- 1 Kejujuran: Kemampuan karyawan untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditentukan.
- 2 Tanggung Jawab: Kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 3 Kedisiplinan: Sikap menghormati dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
- 4 Kerja Keras: Semangat untuk mencapai sasaran yang ingin dicapai, bahkan dalam menghadapi kesulitan.
- 5 Rajin: Kebiasaan positif untuk menjaga dan meningkatkan apa yang telah dicapai.
- 6 Tekun: Kemampuan untuk bekerja secara teratur dan tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan.

2.1.2.3 Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut (Endrianto 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut:

1. Agama

Pada dasarnya agama adalah suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran

agama yang dianut apabila seseorang tersebut sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2.Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat disebut juga sebagai etos budaya, dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja tersebut ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

3. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan bisa menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Kondisi lingkungan/geografis lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia dalam melakukan usaha guna bisa mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan bisa mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

4.Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

5.Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang dapat memberikan insentif bagi anggota masyarakat guna bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras

mereka dengan penuh.

Adapun menurut Menurut (Hidayat dan Agustina 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja ada 3 yaitu:

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja merujuk pada dorongan atau alasan yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Faktor ini dapat berasal dari dalam diri (intrinsik), seperti kepuasan pribadi atau pencapaian tujuan, maupun dari luar (ekstrinsik), seperti penghargaan atau pengakuan dari atasan. Motivasi yang tinggi biasanya berhubungan dengan produktivitas yang lebih baik dan komitmen terhadap pekerjaan.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, tugas yang dilakukan, dan pengembangan karir. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, loyal, dan memiliki etos kerja yang lebih baik.

3. Kompensasi

Kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka, termasuk gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat

meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka, mereka lebih cenderung memiliki etos kerja yang tinggi.

2.1.2.4 Fungsi etos kerja

Menurut (Komala, 2020) ada beberapa fungsi dari etos kerja.diantaranya sebagai berikut.

1. Fungsi Etos Kerja sebagai Pendorong Timblunya Perbuatan

Etos kerja berfungsi untuk mendorong individu atau kelompok untuk melakukan tindakan dan mencapai tujuan. Dengan adanya etos kerja yang baik, seseorang akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif, menyelesaikan tugas, dan berusaha mencapai hasil yang optimal. Ini menciptakan budaya produktivitas di lingkungan kerja.

2. Fungsi Etos Kerja sebagai Penggairah dalam Aktivitas

Etos kerja juga berperan sebagai penggairah yang memberikan semangat dalam setiap aktivitas. Ketika individu memiliki etos kerja yang tinggi, mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari, merasa lebih terlibat, dan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres.

3. Etos Kerja Berfungsi sebagai Penggerak

Etos kerja berfungsi sebagai penggerak yang menggerakkan individu untuk berinovasi, beradaptasi, dan terus belajar. Dengan etos kerja

yang kuat, seseorang akan lebih terbuka terhadap perubahan dan tantangan baru, serta terdorong untuk mencari solusi yang kreatif. Ini menciptakan lingkungan yang dinamis dan progresif, di mana individu dan organisasi dapat berkembang secara berkelanjutan.

Adapun menurut (Pengaruh et al. 2023) fungsi etos kerja yang baik adalah sebagai berikut:

- 1 Menunjang Kepribadian: Etos kerja yang positif membantu dalam pengembangan karakter karyawan.
- 2 Menunjang Profesionalisme: Karyawan dengan etos kerja yang baik cenderung memiliki kemampuan profesional yang tinggi.
- 3 Menunjang Karir: Etos kerja yang positif dapat meningkatkan peluang karyawan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik.
- 4 Menunjang Pergaulan: Karyawan dengan etos kerja yang baik memiliki kemampuan tinggi untuk bersosialisasi dengan rekan kerja dan masyarakat.
- 5 Menunjang Kepemimpinan: Setiap karyawan berperan sebagai pemimpin, terutama ketika memiliki tanggung jawab dan anak buah.

2.1.2.5 Indikator etos kerja

Etika kerja atau etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada tingkat kesadaran dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistic.

(Nurhasanah, Jufrizén, dan Tupti 2022) menyebutkan bahwa indicator-indicator etika kerja adalah sebagai berikut ini:

- 1 Kejujuran: Kesanggupan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang ditentukan.
- 2 Tanggung Jawab: Kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 3 Rajin: Kebiasaan pribadi untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai.
- 4 Tekun: Sikap untuk bekerja secara teratur dan tidak mudah putus asa, serta mau belajar dari kesalahan.
- 5 Kerja Keras: Sifat untuk berusaha mencapai sasaran yang ingin dicapai, bahkan dalam menghadapi kesulitan.
- 6 Disiplin: Sikap menghormati dan mematuhi peraturan yang berlaku, serta siap menerima sanksi jika melanggar.

Adapun menurut (Karauwan et al. 2024) indicator etos kerja ada 6 yaitu:

1. Komitmen terhadap Pekerjaan: Karyawan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka.
2. Motivasi untuk Berkinerja Baik: Karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas diri dan hasil kerja.
3. Sikap Positif: Memiliki sikap optimis dan proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Disiplin Kerja: Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan waktu dan standar yang ditetapkan.
5. Kooperatif: Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan

atasan dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Integritas: Memiliki prinsip moral yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

2.1.3. Komunikasi

2.1.3.Pengertian komunikasi

menurut (Widayanto dan Budiati 2023) komunikasi adalah Proses pertukaran informasi, gagasan, atau perasaan antara individu atau kelompok dengan tujuan agar pesan dapat diterima dan dipahami oleh penerima.adapun menurut adapun menurut sedangkan menurut (Suryani et al., 2023 .) komunikasi yang efektif memiliki peranan penting bagi manajemen diantaranya untuk meningkatkan produktifitas karyawan, menghindari atau mengatasi konflik, membantu meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan dan membentuk suasana kerja yang professional dan kondusif. Lebih lanjut komunikasi didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya (Fransiska dan Tupti 2020).

Menurut (Rafik et al., 2022) Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat didalamnya suatu proses, terdapat simbol-simbol dan simbol-simbol itu mengandung arti. Sedangkan menurut (Najati & Susanto, 2022) mengatakan bahwa komunikasi kerja

adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Lebih lanjut komunikasi didefinisikan sebagai suatu proses yang berkelanjutan di mana individu menggunakan simbol-simbol verbal atau non-verbal untuk memberikan informasi kepada individu lain. Tujuan dari komunikasi adalah untuk mencapai pemahaman bersama antara komunikator dan komunikan (Sahputra 2020).

Menurut (Edbertkho dan Sulaiman 2021) komunikasi didefinisikan sebagai proses yang memfasilitasi interaksi antara karyawan dan atasan serta antara rekan-rekan kerja. Komunikasi yang baik dianggap penting untuk memberikan petunjuk, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Adapun menurut (Vemmi dan Dewi 2021) komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi dan ide-ide antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang baik diharapkan dapat menciptakan pemahaman yang sama antara karyawan dan atasan, sehingga kolaborasi dapat berjalan dengan efektif. sedangkan menurut (Ilham, Nurhikmat, dan Wandi 2025) komunikasi didefinisikan sebagai suatu proses yang melibatkan pertukaran informasi antara individu dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan

mencapai tujuan organisasi, karena komunikasi memfasilitasi pertukaran informasi, ide, dan pesan sehingga dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh seluruh anggota organisasi.

2.1.3.2 Macam-macam bentuk komunikasi

Menurut (Adriana 2023) komunikasi di bagi menjadi 4 yaitu:

1. Komunikasi Verbal dan Non-Verbal:

Komunikasi Verbal merupakan komunikasi yang menggunakan kata-kata, baik secara lisan maupun tulisan. Misalnya, berbicara langsung, telepon, atau mengirim pesan teks.sedangkan Komunikasi Non-Verbal mengacu pada cara menyampaikan pesan tanpa kata-kata. Ini bisa meliputi bahasa tubuh, ekspresi wajah, gerakan tangan, dan intonasi suara.

2. Komunikasi Formal dan Informal:

Komunikasi Formal merupakan komunikasi yang terjadi dalam konteks resmi dan terstruktur, seperti dalam rapat, presentasi, atau dokumen resmi. Biasanya mengikuti norma dan aturan tertentu.sedangkan Komunikasi Informal Lebih santai dan tidak terstruktur, seperti percakapan sehari-hari dengan teman atau kolega. Ini sering terjadi dalam suasana yang lebih akrab dan tidak resmi.

3. Komunikasi Interpersonal

Ini adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih. Fokusnya adalah pada pertukaran ide, perasaan, dan informasi di antara individu. Komunikasi ini sangat penting dalam membangun hubungan dan memahami satu sama lain.

4. Komunikasi Kelompok

Merujuk pada interaksi yang terjadi di dalam kelompok kecil atau tim. Dalam komunikasi kelompok, anggota saling bertukar informasi, ide, dan pendapat untuk mencapai tujuan bersama. Ini bisa terjadi dalam konteks seperti rapat tim, diskusi kelompok, atau forum.

2.1.3.3 faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut (Widayanto dan Budiaty 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi ada 5 yaitu:

1. Pengirim pesan

Pengirim bertanggung jawab untuk menyampaikan pesan dengan cara yang tepat dan relevan.

2. Pesan

Pesan harus dirancang dengan jelas agar dapat dipahami oleh penerima.

3. Saluran atau media komunikasi

Komunikasi dapat terjadi secara langsung atau melalui media tertulis atau elektronik.

4. Penerima pesan

Penerima harus mendekode pesan dan mencoba memahaminya dengan cara yang dimaksudkan oleh pengirim. Penting bagi penerima untuk memberikan perhatian yang tepat dan memberikan umpan balik.

5. Kemampuan berkomunikasi

Komunikasi yang efektif melibatkan kemampuan untuk mendengarkan

secara aktif, mengungkapkan diri dengan jelas, memahami audiens, dan beradaptasi dengan situasi yang berbeda.

Adapun menurut (Zacharias 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi ada 5 yaitu:

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merujuk pada cara sebuah organisasi dibentuk dan bagaimana hubungan antar anggotanya diatur. Ini dapat mempengaruhi komunikasi internal, karena dapat menentukan saluran dan proses komunikasi yang ada. Organisasi dengan struktur yang jelas memudahkan aliran informasi, sedangkan struktur yang kompleks dapat menyebabkan kebingungan dan miskomunikasi.

2. Teknologi

Teknologi komunikasi mencakup alat dan platform yang digunakan untuk berkomunikasi, seperti email, aplikasi pesan instan, dan video conference. Teknologi dapat mempercepat dan mempermudah komunikasi, tetapi juga dapat menimbulkan tantangan, seperti ketergantungan pada alat tertentu atau masalah keamanan data.

3. Lingkungan

Lingkungan mencakup konteks fisik dan sosial di mana komunikasi terjadi. Ini bisa termasuk budaya organisasi, norma, dan nilai yang ada. Lingkungan yang positif dapat mendukung komunikasi yang efektif, sementara lingkungan yang negatif dapat menghambatnya.

4. Pola Komunikasi

Pola komunikasi menggambarkan cara informasi dibagikan dalam suatu organisasi, termasuk siapa yang berkomunikasi dengan siapa dan bagaimana. Pola ini bisa formal (melalui saluran resmi) atau informal (melalui interaksi sehari-hari). Memahami pola komunikasi penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas komunikasi.

5. Karakteristik Personal

Karakteristik personal mencakup sifat, kepribadian, dan keterampilan individu dalam berkomunikasi. Ini termasuk kemampuan mendengarkan, empati, dan gaya komunikasi. Karakteristik ini dapat mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain dan bagaimana mereka menerima dan menyampaikan informasi.

2.1.3.4 Fungsi komunikasi

Menurut (Pengaruh et al. 2023) fungsi komunikasi ada 3 yaitu:

1. Kontrol Organisasi memiliki hierarki otoritas dan garis panduan formal yang wajib ditaati oleh karyawan. Ketika karyawan, misalnya diwajibkan pertama-tama mengomunikasikan segala keluhan terkait pekerjaan kepada atasan langsung mereka, untuk mengikuti deskripsi kerja mereka, atau untuk memenuhi segala kebijakan perusahaan, komunikasi sedang menjalankan fungsi kontrolnya.
2. Motivasi Komunikasi menjaga motivasi dengan cara menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik pekerjaan mereka, dan apa yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja sekiranya hasilnya kurang baik.

3. Ekspresi emosional Komunikasi yang terjadi dalam kelompok merupakan sebuah fundamental yang melalui para anggota menunjukkan rasa frustasi dan rasa puas mereka.

2.1.3.5 Indikator komunikasi

Menurut (Bahri et al., 2022) indikator komunikasi antara lain adalah:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
2. Intensitas komunikasi Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi
3. Efektivitas komunikasi Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.
4. Tingkat pemahaman pesan Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau

penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan

Menurut (Irawati dan Daud 2023) indikator yang mempengaruhi komunikasi ada 5 yaitu:

1. Pemahaman: Sejauh mana pesan dan informasi dipahami oleh perangkat desa.
2. Kesenangan: Tingkat kepuasan dalam proses komunikasi.
3. Pengaruh pada sikap: Dampak komunikasi terhadap sikap dan perilaku perangkat desa.
4. Hubungan yang makin baik: Peningkatan hubungan antar perangkat desa akibat komunikasi yang efektif.
5. Tindakan: Tindakan yang diambil berdasarkan informasi dan komunikasi yang diterima.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian kinerja

Menurut (Kurniawan 2022) kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil pencapaian atau prestasi kerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti Kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi. Organisasi berusaha meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai. Ada pun menurut (Alexandro Hutagalung 2022) Kinerja adalah

prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada institusi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Menut (Indajang et al. 2024) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan intelektual karyawan dan disiplin kerja mereka. adapun menurut (Pratama dan Sukarno 2021) Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Menurut (Manajemen et al. 2024) kinerja didefinisikan sebagai produktivitas kerja karyawan, yang mencerminkan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas dan mencapai hasil kerja yang diharapkan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, etos kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan menurut (Karauwan et al. 2024) kinerja didefinisikan sebagai produktivitas kerja pegawai, yang merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan sumber daya, waktu, dan tenaga yang digunakan untuk memproduksi barang atau jasa. Adapun menurut (Simanjuntak 2024) kinerja didefinisikan sebagai hasil kegiatan dan aktivitas yang berdampak pada perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan sangat penting karena ukuran keberhasilan suatu kegiatan

dapat memengaruhi usaha-usaha yang dilakukan oleh pelaku organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk komunikasi, motivasi, dan etos kerja.

Menurut (Ilham, Nurhikmat, dan Wandi 2025) kinerja didefinisikan sebagai prestasi atau hasil kerja seseorang yang mencakup pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.adapun menurut (Vemmi dan Dewi 2021) kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.sedangkan menurut (Manajemen et al. 2024) kinerja didefinisikan sebagai hasil atau produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan berbagai definisi yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil pencapaian dan prestasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi. Kinerja mencerminkan kemampuan, disiplin, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 faktor-faktor kinerja

Menurut (Rosalita et al. 2024) ada 6 faktor yang mempengaruhi kinera yaitu:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin

cenderung lebih tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan menjaga kualitas kerja. Disiplin yang baik meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang teratur.

2. Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan sebagai bentuk pengakuan atas prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Penghargaan, baik berupa finansial maupun non-finansial, memberikan insentif bagi karyawan untuk terus berusaha dan berprestasi. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih loyal dan bersemangat dalam bekerja.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis tempat kerja. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman atau berisiko dapat mengganggu konsentrasi dan mengurangi kinerja karyawan.

4. Komunikasi

Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, sangat penting untuk memperjelas tugas dan tanggung jawab. Komunikasi yang baik membantu mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kolaborasi, dan memastikan bahwa semua anggota tim bergerak ke arah tujuan yang sama.

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan mendukung pengembangan karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak mendukung dapat menurunkan motivasi dan kinerja.

6. Pendidikan

Tingkat pendidikan dan pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki pendidikan dan pelatihan yang baik cenderung lebih kompeten dan percaya diri dalam pekerjaan mereka. Investasi dalam pendidikan dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

2.1.4.3 Aspek - Aspek Kinerja

Menurut (Zalukhu et al. 2024) aspek-aspek kinerja ada 5 yaitu:

1. Penilaian prestasi kerja pegawai oleh pelanggan atau orang yang berhubungan langsung dengan pegawai.
2. Mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai melalui penilaian prestasi kerja.
3. Mengembangkan perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan, seperti jalur-jalur karir atau promosi jabatan.
4. Memprediksi penilaian kinerja pegawai lain berdasarkan data kinerja pegawai sebelumnya (data training).
5. Menggunakan metode neural network dengan algoritma resilient

backpropagation untuk memprediksi penilaian kinerja pegawai. menurut (Kurniawan 2022) aspek aspek kinerja tebagi menjadi 3 yaitu:

1. Komitmen Organisasi: Artikel ini meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Kompensasi: Artikel ini menyelidiki dampak kompensasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
3. Motivasi: Artikel ini menganalisis bagaimana motivasi mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

2.1.4.4 manfaat kinerja

Menurut (Pangestu et al. 2022) manfaat kinerja terbagi menjadi 4 yaitu:

1. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan yang berkinerja baik dapat memberikan kontribusi positif melalui pengetahuan, keterampilan, dan kerja sama yang baik.
2. Peningkatan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya terkait dengan produk atau jasa yang dihasilkan, tetapi juga dari semua jenis kegiatan organisasi, seperti bagaimana tim bekerja sama dan adanya komunikasi yang baik.
3. Mengurangi pemborosan faktor produksi. Karyawan dengan keterampilan minimal (misalnya karyawan baru) cenderung berkinerja buruk di awal pekerjaannya, yang dapat menyebabkan pemborosan

faktor produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melatih dan mengembangkan karyawannya untuk mengurangi biaya pemborosan.

4. Menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Kepemimpinan organisasi harus mengembangkan karyawan dan menciptakan lingkungan yang memotivasi, sehingga mengarah pada tingkat kinerja yang lebih tinggi.

2.1.4.5 Indikator kinerja

Menurut (Pratama dan Sukarno 2021) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi yang dilakukan untuk menilai sejauh mana individu atau tim mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator ini mencakup berbagai aspek, seperti:

- a) **Kualitas Kerja:** Seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkan.
- b) **Produktivitas:** Jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu.
- c) **Kompetensi:** Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas.
- d) **Kepatuhan terhadap Prosedur:** Sejauh mana individu mengikuti prosedur dan standar yang ditetapkan.

2. Reward

Reward atau penghargaan adalah bentuk pengakuan yang diberikan kepada individu atau tim sebagai imbalan atas pencapaian kinerja yang baik. Bentuk reward bisa bervariasi, termasuk:

- a) **Bonus Finansial:** Uang tunai atau insentif moneter.

- b) **Penghargaan Non-Finansial:** Sertifikat, plakat, atau pengakuan dalam bentuk lain.
- c) **Peluang Pengembangan:** Kesempatan untuk pelatihan atau promosi.

Reward bertujuan untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kinerja mereka.

3. Punishment

Punishment atau hukuman adalah konsekuensi yang diberikan kepada individu atau tim yang tidak mencapai standar kinerja yang diharapkan. Ini bertujuan untuk:

- a) Memberikan Efek Jera: Mengurangi kemungkinan terulangnya kesalahan atau perilaku yang tidak diinginkan.
- b) Mendorong Perbaikan: Mendorong individu untuk memperbaiki kinerja mereka.
- c) Menjaga Standar: Memastikan bahwa semua anggota tim memahami pentingnya mematuhi prosedur dan mencapai kinerja yang diharapkan

Ada pun menurut (Agnes Evifania, Andreas Rengga, dan Yustina Olivia Da Silva 2023) indicator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Indikator ini mengukur seberapa baik hasil pekerjaan yang dilakukan. Kualitas kerja mencakup akurasi, ketepatan, dan standar yang dipenuhi dalam pekerjaan. Kualitas yang tinggi menunjukkan bahwa hasil

kerja memenuhi atau melebihi ekspektasi.

2. Kuantitas Kerja

Indikator ini menilai jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas kerja mencerminkan produktivitas karyawan dan sejauh mana mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

3. Kedisiplinan

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku, termasuk kehadiran, keterlambatan, dan kepatuhan terhadap jadwal kerja. Kedisiplinan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien.

4. Tanggung Jawab

Indikator ini menilai sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang bertanggung jawab akan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, mengakui kesalahan, dan berusaha untuk memperbaikinya.

5. Kerjasama

Indikator ini mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan-rekan mereka. Kerjasama yang baik mencakup komunikasi efektif, saling mendukung, dan kolaborasi dalam menyelesaikan tugas bersama, yang penting untuk mencapai tujuan tim.

Indikator-indikator ini membantu organisasi dalam mengevaluasi kinerja karyawan secara menyeluruh dan memberikan dasar untuk

pengembangan karir

2.1.4 Hubungan antar variabel

Penelitian ilmiah adalah mencari hubungan antara variabel, sedangkan data-data yang diperoleh dari lapangan merupakan unsur-unsur yang akan mencantumkan apakah variabel-variabel tersebut memiliki hubungan atau tidak.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Penelitian (Winarni, W., & Rahmaningtyas 2020) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi perangkat desa, dan komitmen organisasi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso, Kabupaten Kebumen.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kebumen Dengankepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" Hasil Penelitian Ini Menunjukan Bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kebumen, Baik Secara Sendiri-Sendiri (Parsial) Maupun Secara Bersama-

Sama (Simultan)

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja aparatur desa .Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kepemimpinan dan kinerja memiliki hubungan yang signifikan.

2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja

Penelitian (Nasa, Wellem, dan Aek 2023) "Pengaruh Etos Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka" Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja, etos kerja dan efikasi diri dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa.(Endrianto 2021) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di kecamatan kalidoni kota palembang.

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai etoskerja terhadap Kinerja maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh etoskerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja .Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara etoskerja dan kinerja memiliki hubungan yang signifikan. pengaruh komunikasi terhadap kinerja penelitian (Pratiwi

2023) Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka, Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja Aparatur, Fasilitas Kerja dikategorikan cukup baik dan Komunikasi Kerja dikategorikan kurang baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur. Hasil statistik uji f menunjukkan bahwa secara simultan variabel Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. selanjutnya (Ilham, Nurhikmat, dan andi 2025)

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai komunikasi terhadap Kinerja maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja .Sehingga dapat disimpulkan bawa antara komunikasi dan kinerja memiliki hubungan yang signifikan.

3. Pengaruh kepemimpinan,etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja.

Penelitian (Irawati dan Daud 2023) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menggunakan penelitian regresi linear berganda yang menunjukkan hasil bahwa Secara parsial Kepemimpinan Transformasional,

dan Efektivitas Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa,Etos Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa,Secara simultan Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja kerjadan Efektivitas Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke.

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan,etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh ke tiga fariabel X diatas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sehingga dapat disimpulkan bawa ketiga fariabel diatas memiliki hubungan yang signifikan.

2.1.5 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu akan menjadi landasan untuk peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga penelitian ini akan terbantu dengan referensi teori-teori dari penelitian terdahulu. Setelah mencari dan mengkaji beberapa penelitian terdahulu, peneliti mengambil beberapa penelitian yang akan dijadikan sumber referensi dalam penelitian ini, di antaranya sebagai berikut.

- 1 (Irawati dan Daud 2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,Etos Kerja Dan Efektifitas Komunikasi 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 kerjadan 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 KepemimpinanTransformasional (X1), Etos Kerja Kerja (X2), Efektivitas Komunikasi (X3) sedangkan sisanya 41.1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

(Nasa, Wellem, dan Aek 2023) "Pengaruh Etos Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka". Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Desa pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Desa Ian Tena, Desa Waikoja, Desa Seusina, Dan Desa Namangkewa) berjumlah 32orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui quisioner dan

dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pegawai, etos kerjadan efikasi diri dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja dan efikasi diriberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel etos kerja dan efikasi diriberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

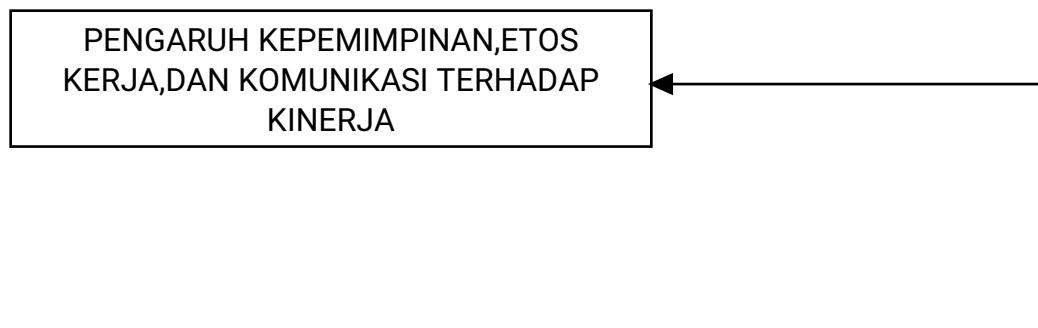
(Pokhrel 2024) "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Ulak Paceh jaya Kecamatan LawangWetan" Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan memberikan kuesioner kepada pegawai Kantor Desa Ulak Paceh Jaya. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kuantitatif yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan software SPSS 25 for windows. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Ulak Paceh Jaya Kecamatan Lawang Wetan. Koefesien komunikasi dan kerjasama tim bertanda positif menandakan hubungan yang searah, dengan kata komunikasi dan kerjasama tim akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,496 yang artinya adalah 49,6 persen variabel kinerja pegawai dipengaruh oleh

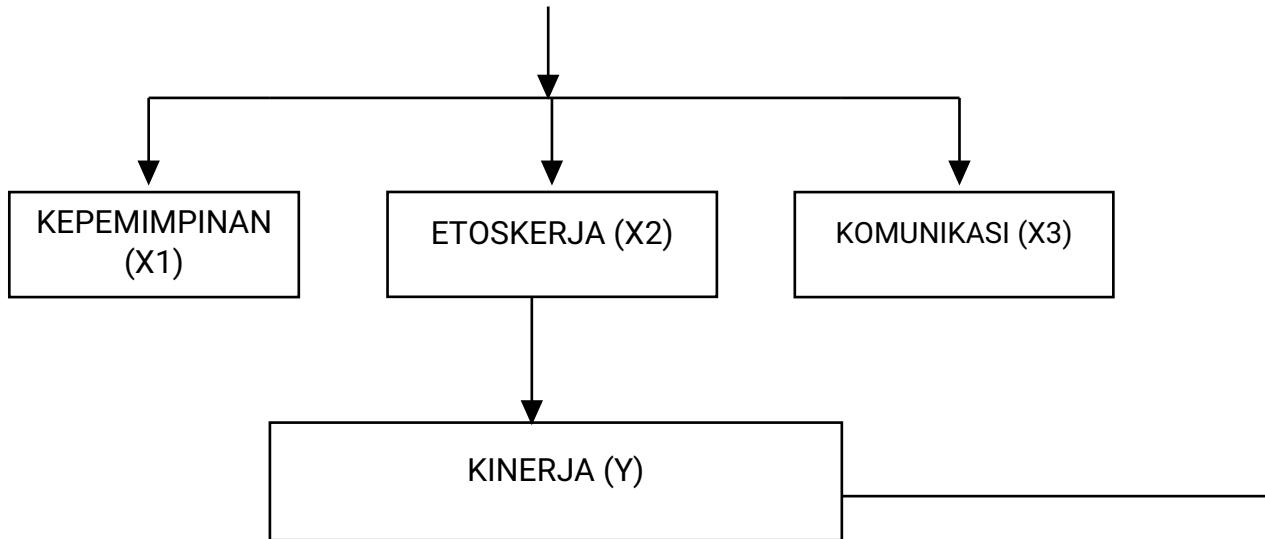
komunikasi dan kerjasama tim

Dari penelitian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian saya sekarang dimana letak persaanya dilihat dari metode yang di gunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan perbedaan yang dilihat dari segi lokasi tempat penelitian, variabel, dan tahun penelitian dimana memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda pula.

2.2 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran atau bisa disebut juga kerangka konsep adalah alur hubungan atau pola antar variabel yang akan digunakan untuk menjawab masalah yang diteliti, disusun berdasarkan kajian teoritis yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil dari kerangka pemikiran akan di uji yang nantinya hasil akhir penelitian akan dikembalikan ke lokasi penelitian yang dimana lokasi penelitian adalah "kantor desa sekecamatan Pinolosian untuk dijadikan sebagai bahan referensi atau evaluasi untuk perkembangan dan kemajuan instansi. Berikut adalah gambar kerangka pemikiran yang penulis maksud adalah:





GAMBAR 2.1 KERANGKA FIKIR

2.2 Hipotesis penelitian

Hipotesis penelitian sebagai dugaan sementara atas rumusan masalah dan tujuan penelitian pada penelitian ini. Sehingga hipotesis yang peneliti rumuskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh parsial terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Etos kerja (X2) berpengaruh parsial terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Komunikasi (X3) berpengaruh parsial terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Pengaruh kepemimpinan (X1), Etos kerja (X2), komunikasi (X3), secara simultan dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja (Y)

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek dalam penilitian adalah Kepemimpinan (X1) etos kerja (X2) komunikasi (X3) terhadap Kinerja perangkat desa (Y) sekecamatan pinolosian.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, dimana menurut (Lyas, Mariati, dan Lia 2023) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan manurut (Rani, Basalamah, dan Damis 2020) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari:

1. Variabel bebas (*Independent*) atau disebut sebagai variabel X yaitu:
 - a. Kepemimpinan yang terdiri dari motivasi iprasional, pengaruh ideal, pertimbangan indifidu, simulasi intelektual.
 - b. Etos kerja yang terdiri dari kejujuran, tanggungjawab, rajin, tekun, kerja keras, dan disiplin.
 - c. Komunikasi yang terdiri dari pemahaman, kesenangan, hubungan yang makin baik, tindakan.
- 2 Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Kinerja Pelayanan Publik (Y) yang terdiri dari Kualitas pelayanan (*Quality of work*), Komunikasi (*Communication*), Kecepatan (*Promtness*), Kemampuan (*Capability*) dan Inisiatif (*Intiative*).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	dimensi	Indikator	Skala
----------	---------	-----------	-------

Variabel	dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1) (Makalalag, Sakir, dan Mediansyah 2022)	1. Komunikasi yang baik terhadap bawahan 2. Pengambilan keputusan yang tepat dan bijaksana 3. Memberi motivasi 4. Pembagian tugas dan pekerjaan yang jelas	1. Kemampuan pemimpin untuk berkomunikasi secara efektif. 2. Kemampuan pemimpin dalam membuat keputusan yang bermanfaat bagi organisasi. 3. Kemampuan pemimpin untuk memotivasi bawahan agar bekerja dengan semangat. 4. Keterampilan dalam mendistribusikan tugas dengan baik kepada anggota tim.	Ordinal
Etos kerja (X2) (Karauwan et al. 2024)	1.Komitmen 2.Berkinerja Baik 3.Sikap Positif 4.Disiplin 5.Kooperatif 6.integritas	1 dedikasi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. 2 berusaha untuk meningkatkan kualitas diri dan hasil kerja. 3 Memiliki sikap optimis dan proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan. 4 menjalankan tugas sesuai dengan waktu dan standar yang ditetapkan. 5 Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan dalam mencapai tujuan organisasi. 6 Memiliki prinsip moral yang kuat dalam menjalankan tugas	Ordinal

(Irawati dan Daud 2023) Komunikasi (X3)	1 Pemahaman 2 Kesenangan 3 pengaruh 4 Hubungan yang makin baik 5 Tindakan	1. informasi yang diberikan jelas 2. menciptakan suasana yang positif 3. memengaruhi pemikiran, perasaan, atau tindakan orang lain 4. memperkuat hubungan antarindividu atau kelompok. 5. hasil dari proses komunikasi	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y) (Agnes Eviyana, Andreas Rengga, dan Yustina Olivia Da Silva 2023)	1.kualitas 2.kuantitas 3. kedisiplinan 4.tanggung jawap 5.kerjasama	1.seberapa baik pekerjaan dilakukan. 2.menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu 3.mematuhi aturan 4. dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 5.mampu mengerjakan tugas bersama.	Ordinal

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) komunikasi (X3) serta Variabel Dependent Kinerja Pegawai (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi.(Nurjannah dan Maguni 2021) mengemukakan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunya kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut (F. A. Purba dan Susilowati 2022) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulannya lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini berfokus pada 4 kantor desa yang ada di kecamatan Pinolosian dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang yang terdiri dari:

Tabel 3.3 Populasi Penelitian

No	Nama Jabatan	Jumlah Orang
1	Sangadi (kepala desa)	4
2	Sekertaris desa	4
3	Kepala usaha tatausaha dan umum	4
4	Kepala urusan keuangan	4
5	Kepala urusan perencanaan	4
7	Kepala seksi pemerintahan	4
8	Kepala seksi kesejahteraan	4
9	Kepala seksi pelayanan	4
10	Ketua dusun	12
11	Ketua RT	12
TOTAL		60

Sumber :4 kantor desa di pinolosian

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Fauzan dan Hikmah 2022). Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Pengambilan sampel hendaknya mewakili karakteristik dari populasi, dimana tergantung dari cara penarikan atau penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2004:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang perangkat desa (tidak

ttermasuk kepala desa) pada kantor desa sekecamatan Pinolosian kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala *likert* yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara, dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data yang berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah aparat Desa Sekecamatan Pinolosian
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

3.2.6.1 Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi

(*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan (Lestari, Zulfikar, dan Gunawan 2020) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\}} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

$XY = \text{Skor pertanyaan dikali total pertanyaan}$
dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan.

Untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi (Erawati, Juliani, dan Dewi Tarini 2021) menyatakan bahwa "Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi	
R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

(Hadining 2020)

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di

percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Arip Budiman 2022) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ dan jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ dikatakan *tidak reliable* (Arip Budiman 2022). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.7 Uji Asumsi Klasik

3.2.7.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Mulki, Suryanto, dan Tandioga 2020)

Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas

variabel bebas yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Sari, Handajani, dan Pituringsih 2020)

3.2.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Abrianto, Prameswari, dan Harits 2020)

3.2.7.3 Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi

normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Fatmawati dan Shofiyah 2022). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.2.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011: 110). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test).

Tabel 3.5 Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

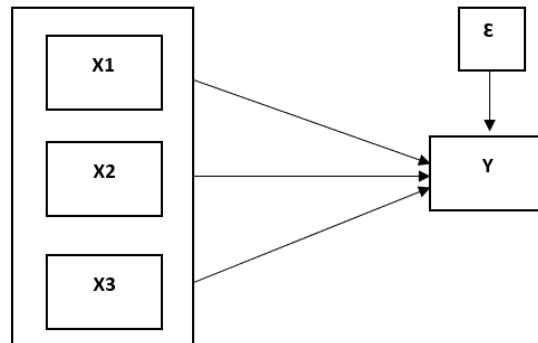
Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No Decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak Ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber: Imam Ghozali, 2011

3.2.7 Analisis Regresi Berganda/Sederhana

Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan regresi berganda. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, etos kerja

dan komunikasi sedangkan sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah Kinerja Pegawai. Adapun gambar dan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3.1 Gambar Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Etos kerja

X_3 = Komunikasi

a = Konstanta

b_1 = Koefisien X_1

b_2 = Koefisien X_2

b_3 = Koefisien X_3

3.2.7.4 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2022) Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen atau terikat. Adjusted R^2 atau nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati satu, maka terdapat pengaruh variabel independent yang besar terhadap variabel dependen serta menunjukkan bahwa variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan tersedia untuk keperluan penelitian. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat juga semakin kecil sehingga dapat menunjukkan keterbatasan kemampuan variabel independent terhadap perubahan variabel terikat.

3.9 Pengujian Hipotesis

3.2.9.1 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig < \alpha$. Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel Independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} sehingga:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan

3.2.9.2 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $sig < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kenyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}(0,05)$, maka H_1 diterima, H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}(0,05)$, maka H_1 ditolak, H_0 diterima

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b : Koefisien regresi variabel independen

σb : Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Pinolosian

Kecamatan Pinolosian merupakan salah satu wilayah di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara. Nama "Pinolosian" memiliki asal-usul yang unik, terkait dengan legenda dua bogani (panglima) yang bertarung di masa lalu. Konon, dalam pertempuran sengit antara Bangundali dari Mongondow dan Dongitan dari Bintauna, kepala Dongitan terbelah, dan peristiwa ini menjadi inspirasi bagi penamaan daerah tersebut. Selain itu, sejarah pemukiman di Pinolosian dimulai sekitar tahun 1916, ketika para pendatang dari Kopandakan, Motoboy, dan Poyowa menetap di wilayah ini untuk melakukan kegiatan produksi garam secara gotong royong. Seiring waktu, Pinolosian berkembang menjadi kecamatan yang memiliki peran penting dalam pemerintahan dan kehidupan masyarakat di Bolaang Mongondow Selatan.

4.1.2 Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan Jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	34	63.0
Perempuan	20	37.0
Jumlah	54	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dari tabel diatas menunjukkan jenis kelamin responden perangkat Desa pada Kecamatan Pinolosian, dimana responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang atau 63%. Sedangkan, responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau 37%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki.

2. Masa Kerja

Penelitian yang telah dilakukan didapatkan masa kerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Percentase (%)
di bawah 5 Tahun	9	16.7
5-10 Tahun	21	38.9
10-15 Tahun	14	25.9
di atas 15 Tahun	10	18.5
Jumlah	54	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dari tabel diatas menunjukkan masa kerja responden perangkat Desa pada Kecamatan Pinolosian. Dimana masa kerja responden di bawah 5 tahun sebanyak 9 orang atau 16,7%. Masa kerja responden 5-10 Tahun sebanyak 21 orang atau 38,9%. Masa kerja responden 10-15 Tahun sebanyak 14 orang atau 25,9%. Masa kerja responden diatas 10 Tahun sebanyak 10 orang atau 18,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden terbanyak adalah dengan masa kerja 5-10 tahun.

3. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan pendidikan oleh responden yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA/SMK	20	37.0
Diploma	15	27.8
Sarjana (S1)	19	35.2
Jumlah	54	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dari tabel diatas menunjukkan tingkat pendidikan responden perangkat Desa se-Kecamatan Pinolosian. Dimana responden dengan tingkat pendidikan SLTA/SMK sebanyak 20 orang atau 37%. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 15 orang atau 27,8%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 19 orang atau 35,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan SLTA/SMK.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu meningkatkan kinerja pada Kecamatan Pinolosian. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 54 = 270$

Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 54 = 54$

Rentang skala : $\frac{270-54}{5} = 43,2$ dibulatkan menjadi 43

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
54 – 97	Sangat Rendah
98 – 141	Rendah
142 – 185	Sedang
186 – 229	Tinggi
230 – 273	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 54 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kepemimpinan (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepemimpinan (X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	1.9	1	2	1.9	3	6	5.6	3	6	5.6
3	27	81	50.0	26	78	48.1	24	72	44.4	24	72	44.4
4	14	56	25.9	15	60	27.8	16	64	29.6	15	60	27.8
5	12	60	22.2	12	60	22.2	11	55	20.4	12	60	22.2
Σ	54	199	100	54	200	100	54	197	100	54	198	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kepemimpinan (X1) yaitu untuk item X1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor 199, Item X1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor 200, Item X1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 197, dan Item X1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor 198. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tingginya kepemimpinan yang terdapat pada Desa se-Kecamatan Pinolosian mendukung kinerja perangkat Desa.

2. Etos kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Etos kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Etos kerja (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	3	3	5.6
2	0	0	0.0	1	2	1.9	3	6	5.6
3	6	18	11.1	6	18	11.1	5	15	9.3
4	9	36	16.7	10	40	18.5	9	36	16.7
5	39	195	72.2	37	185	68.5	34	170	63.0
Σ	54	249	100	54	245	100	54	230	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item								
	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%

								r	
1	2	2	3.7	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	1.9	1	2	1.9	1	2	1.9
3	8	24	14.8	8	24	14.8	6	18	11.
4	14	56	25.9	15	60	27.8	10	40	18.
5	29	145	53.7	30	150	55.6	37	185	68.
Σ	54	229	100	54	236	100	54	245	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Etos kerja (X2) yaitu untuk item X2.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 249. Item X2.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 245. Item X2.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 230. Item X2.4 berada pada kategori t tinggi dengan skor 229. Item X2.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 236. Item X2.6 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 245. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perangkat Desa se-Kecamatan Pinolosian memiliki Etos kerja yang sangat tinggi.

3. Komunikasi (X3)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Komunikasi (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Komunikasi (X3)

Bobot	Item		
	X3.1	X3.2	X3.3

	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	5.6	0	0	0.0	3	6	5.6
3	4	12	7.4	3	9	5.6	3	9	5.6
4	7	28	13.0	12	48	22.2	5	20	9.3
5	40	200	74.1	39	195	72.2	43	215	79.6
Σ	54	246	100	54	252	100	54	250	100
Kategori		Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi	
Bobot	Item								
	X3.4			X3.5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
1	1	0.4	1	1	0.4				
2	2	3.7	2	4	3.7				
3	6	11.1	5	15	9.3				
4	9	16.7	8	32	14.8				
5	36	66.7	38	190	70.4				
Σ	54	239	100	54	242	100			
Kategori		Sangat Tinggi			Sangat Tinggi				

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Komunikasi (X3) yaitu untuk item pernyataan X3.1 berada pada kategori tinggi dengan skor 246. Item pernyataan X3.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 252. Item pernyataan X3.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 250. Item pernyataan X3.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 239. Item pernyataan X3.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 242. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang sangat tinggi pada perangkat Desa se-Kecamatan memperlancar kinerja apparat Desa

4. Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Kinerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kinerja (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	1	1.9	0	0	0.0	3	3	5.6
2	3	6	5.6	3	6	5.6	2	4	3.7
3	6	18	11.1	8	24	14.8	9	27	16.7
4	9	36	16.7	9	36	16.7	10	40	18.5
5	35	175	64.8	34	170	63.0	30	150	55.6
Σ	54	236	100	54	236	100	54	224	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		
Bobot	Item								
	Y1.4			Y1.5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
1	0	0	0.0	0	0	0.0			
2	0	0	0.0	1	2	1.9			
3	1	3	1.9	3	9	5.6			
4	15	60	27.8	7	28	13.0			
5	38	190	70.4	43	215	79.6			
Σ	54	253	100	54	254	100			
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi					

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kinerja (Y) yaitu untuk item pernyataan Y1.1

berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 236. Item pernyataan Y1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 236. Item pernyataan Y1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 224. Item pernyataan Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 253. Item pernyataan Y1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingginya kinerja apparat Desa se-Kecamatan Pinolosian

4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perangkat Desa se-Kecamatan Pinolosian dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 54 orang perangkat desa. Dalam penelitian ini tidak terdapat kendala-kendala yang dihadapi oleh peneliti dalam mendistribusikan kuesioner.

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun

reliabilitasnya terhadap 54 responden.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel kepemimpinan (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan (X1) .

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	nilai r	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0.916	r=0,3	Valid	0.942	> 0,6 = reliable
X1.2	0.880		Valid		
X1.3	0.942		Valid		
X1.4	0.952		Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid. Dikatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari 0,3. Sedangkan pada uji reliabilitas variable kepemimpinan (X1) dikatakan reliabel karena nilai koefisien alphanya (0,942) di atas dari nilai 0,6. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah valid dan reliable.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Etos kerja (X2)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel Etos kerja (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etos kerja (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	nilai r	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0.568	r=0,3	Valid	0.677	> 0,6 = reliable
X2.2	0.745		Valid		
X2.3	0.589		Valid		
X2.4	0.618		Valid		
X2.5	0.371		Valid		
X2.6	0.745		Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Etos kerja (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid. Dikatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari 0,3. Sedangkan pada uji reliabilitas variable Etos kerja (X2) dikatakan reliabel karena nilai koefisien *alphanya* (0,677) di atas dari nilai 0,6. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Etos kerja adalah valid dan reliable.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Komunikasi (X3)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel Komunikasi (X3) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi (X3)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	nilai r	Ket	Alpha	Ket
X3.1	0.609	r=0,3	Valid	0.723	> 0,6 = reliable
X3.2	0.623		Valid		

X3.3	0.588		Valid		
X3.4	0.628		Valid		
X3.5	0.691		Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Komunikasi (X3) semua instrumen menunjukan hasil yang valid. Dikatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari 0,3. Sedangkan pada uji reliabilitas variable Komunikasi (X3) dikatakan reliabel karena nilai koefisien alphanya (0.723) di atas dari nilai 0.6. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Komunikasi adalah valid dan reliable

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel Kinerja (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	nilai r	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0.725	0,3	Valid	0.711	> 0,6 = reliable
Y1.2	0.759		Valid		
Y1.3	0.746		Valid		
Y1.4	0.694		Valid		
Y1.5	0.548		Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Tabel 4.12 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid. Dikatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari 0,3. Sedangkan pada

uji reliabilitas variable Kinerja (Y) dikatakan reliabel karena nilai koefisien alphanya (0.711) di atas dari nilai 0.6. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja adalah valid dan reliable.

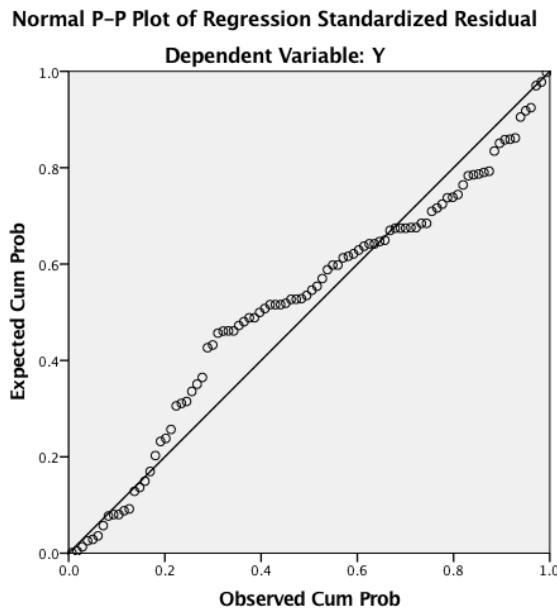
4.2.4 Analisis Data Statistik

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Analisis regresi adalah statistik parametrik sehingga model regresi yang valid jika data berdistribusi normal yaitu titik-titik pada grafik P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal (Harefa and Purba 2020).

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada grafik berikut:



Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan grafik 4.1 di atas menunjukkan P-P Plot pada output terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal sehingga diputuskan

model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW), sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Durbin-Watson

	Nilai DW	Keterangan
Durbin-Watson (DW)	1.238	Tidak terjadi Autokorelasi (DW berada di antara -2 dan +2 atau < DW +2)

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan 4.13 di atas nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.238 sehingga diputuskan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi variabel bebas yang disebut dengan multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas:

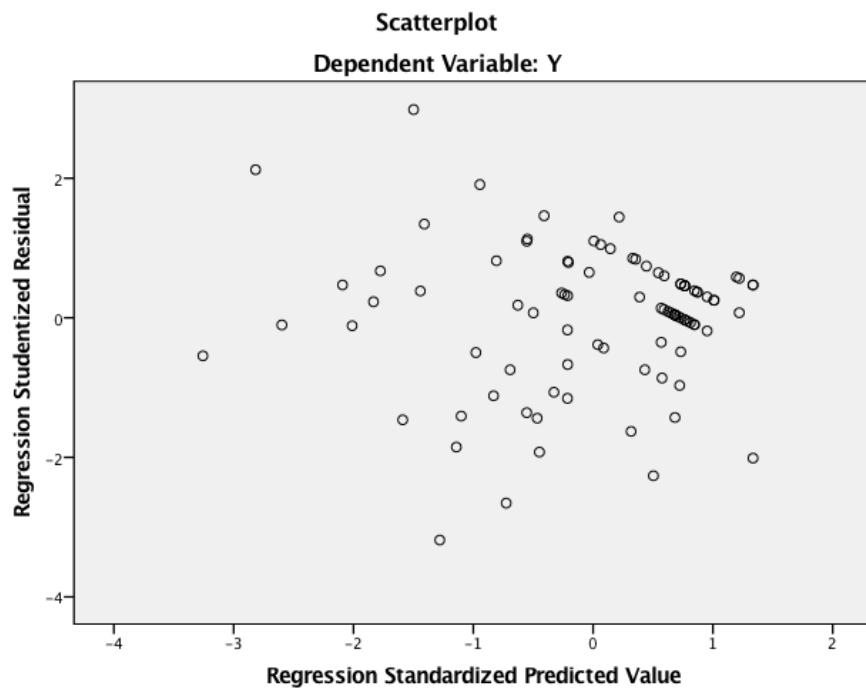
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Kepemimpinan	1.802	tidak terdapat multikolinieritas (Nilai VIF < 10)
Etos Kerja	1.803	
Komunikasi	1.901	

Sumber: Lampiran 5

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Menurut Melati (2021) heteroskedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan analisis grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heteroskedastisitas. Sebagaimana pada grafis di bawah



Sumber: Lampiran 5

Berdarkan grafik 4.2 di atas menunjukkan *Scatterplot* pada output

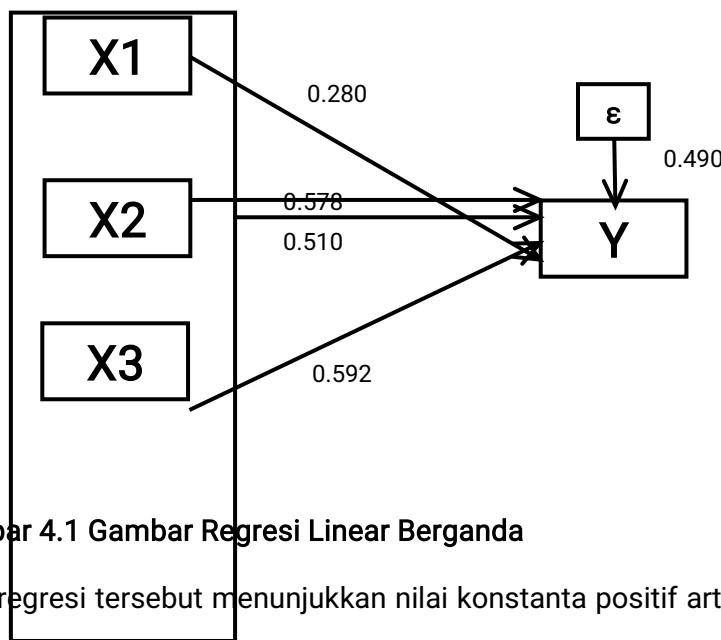
terlihat titik-titik menyebar antara -2 hingga 1 dan tidak membentuk pola tertentu sehingga disimpulkan model regresi adalah homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas.

B. Regresi Berganda

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah regresi berganda dan menggunakan *unstandardized coefficients*. Teknik analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Kepemimpinan (X1), etos kerja (X2) dan komunikasi (X3) terhadap kinerja (Y) apparat Desa se-kecamatan Pinolosian.

Dengan pengolahan SPSS versi 23.0 maka didapat hasil persaman regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon \\ Y &= 3.319a + 0.280X_1 + 0.578X_2 + 0.592X_3 + 0.490\varepsilon \end{aligned}$$



Gambar 4.1 Gambar Regresi Linear Berganda

Model regresi tersebut menunjukkan nilai konstanta positif artinya bahwa bila variabel kepemimpinan (X1), etos kerja (X2) dan komunikasi (X3) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel kinerja sebesar 3.319. Selanjutnya untuk variabel bebas (independen), setiap terjadi peningkatan

kepemimpinan (X1) satu satuan akan diikuti kenaikan kinerja sebesar 0.280. Setiap terjadi peningkatan etos kerja (X2) satu satuan akan diikuti kenaikan kinerja sebesar 0.578. Setiap terjadi peningkatan komunikasi (X3) satu satuan akan diikuti kenaikan kinerja sebesar 0.592. Variabel lain yang tidak diteliti mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0.490.

C. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau angka *R Square* adalah sebesar 0,510. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (kepemimpinan, etos kerja dan komunikasi) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebesar 51,0% dan sisanya sebesar 0.490 atau 49,0% dipengaruh oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh model persamaan regresi, maka langkah selanjutnya melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t.

1. Hasil Uji F

Untuk menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah fit atau tidak. Syarat menilai hasil hipotesis uji F adalah jika nilai *Sig.* < 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen adapun jika nilai *Sig.* > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependennya. Begitupun jika nilai *F* hitung > *F* tabel maka terdapat

pengaruh secara simultan dan sebaliknya (Ghozali, 2018:54).

Berdasarkan tabel output ANOVA (lampiran 5) diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam Uji F adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari niali sig. 0.5 ($0.000 < 0.05$). Sedangkan, nilai F hitungnya sebesar 17.368 lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar 2.790 ($17.368 > 2.790$). Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel kepemimpinan, etos kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja apparat Desa se-Kecamatan Pinolosian, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

2. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan dengan syarat jika nilai $Sig. < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

Berdasarkan Hasil Analisis Uji t sebagaimana pada lampiran 5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai signifikan pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0.039 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 ($0.039 < 0.05$). selanjutnya, nilai t-hitung sebesar 2.121 lebih besar dari nilai t-tabel 1.675 ($2.121 > 1.675$). oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja aparatur Desa se-

kecamatan Pinolosian. Sehingga, hipotesis yang diajukan dapat diterima.

- b. Nilai signifikan pada variabel etos kerja (X2) sebesar 0.001 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 ($0.001<0.05$). selanjutnya, nilai t-hitung sebesar 3.692 lebih besar dari nilai t-tabel 1.675 ($3.692>1.675$). oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel etos kerja (X2) terhadap kinerja aparat Desa se-kecamatan Pinolosian. Sehingga, hipotesis yang diajukan dapat diterima.
- c. Nilai signifikan pada variabel komunikasi (X3) sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 ($0.000<0.05$). selanjutnya, nilai t-hitung sebesar 4.058 lebih besar dari nilai t-tabel 1.675 ($4.058>1.675$). oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi (X3) terhadap kinerja aparat Desa se-kecamatan Pinolosian. Sehingga, hipotesis yang diajukan dapat diterima

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kepemimpinan (X1), Etos kerja (X2), komunikasi (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Etos kerja (X2), dan Komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Aparatur

Desa se-Kecamatan Pinolosian Bolaang Mongondow Selatan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kontribusi yang berarti dalam mendorong kinerja Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian.

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam proses manajemen pemerintahan desa. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arah, memotivasi aparatur, serta membentuk budaya kerja yang kondusif dan produktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala desa di Kecamatan Pinolosian berperan besar dalam mendorong kinerja aparatur desa. Pemimpin yang komunikatif, terbuka terhadap masukan, serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Banyak kepala desa di Kecamatan Pinolosian yang telah menunjukkan kemampuan dalam memimpin program-program pembangunan desa, menjaga hubungan baik dengan masyarakat, serta membangun koordinasi lintas sektor. Gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis tampaknya lebih dominan diterapkan, di mana aparatur diberi ruang untuk menyampaikan pendapat dan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan. Hal ini berpengaruh pada meningkatnya rasa tanggung jawab dan semangat kerja aparatur.

Etos kerja menggambarkan sikap, nilai, dan semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Di Kecamatan Pinolosian, etos kerja aparatur desa tergolong cukup baik, ditandai dengan tingkat kedisiplinan

yang memadai, komitmen terhadap tugas, serta rasa tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hasil penelitian memperkuat bahwa aparatur yang memiliki etos kerja tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional dan efisien.

Budaya lokal yang menjunjung tinggi nilai gotong royong dan kebersamaan turut memperkuat semangat kerja aparatur desa. Dalam banyak kasus, aparatur yang menunjukkan integritas, kejujuran, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas cenderung memperoleh kepercayaan dari masyarakat maupun atasan langsungnya. Etos kerja yang tinggi juga menjadi dasar utama dalam membangun kinerja yang berkelanjutan dan menciptakan pelayanan publik yang berkualitas.

Komunikasi menjadi unsur penting dalam menjalin hubungan kerja yang harmonis antar aparatur desa, antara atasan dan bawahan, serta dengan masyarakat. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan terbuka memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja aparatur desa di Kecamatan Pinolosian. Komunikasi yang berjalan dengan baik mempermudah koordinasi, mempercepat penyelesaian masalah, serta mengurangi potensi konflik atau kesalahpahaman.

Di sejumlah desa di Kecamatan Pinolosian, pola komunikasi yang baik terlihat dari rutinnya rapat internal, keterbukaan informasi publik, serta adanya forum-forum musyawarah desa yang mengikutsertakan masyarakat. Aparatur desa yang mampu menyampaikan informasi dengan

jelas, mendengarkan keluhan masyarakat, serta menyampaikan laporan dengan akurat akan lebih mudah bekerja sama dalam tim dan meningkatkan efektivitas pelayanan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sinergi antara ketiga faktor tersebut sangat menentukan kualitas pelayanan dan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan di tingkat desa. Dalam konteks Kecamatan Pinolosian, hal ini menjadi penting mengingat peran aparatur desa sebagai ujung tombak penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di tingkat akar rumput. Ketika ketiga faktor ini diperkuat secara bersamaan, maka aparatur desa akan mampu menunjukkan kinerja yang profesional, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Rivaldo dan Ratnasari (2020) mengemukakan bahwa seorang yang harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Larosa, Waruwu, dan Laia (2022) Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mertayasa dan Wijaya (2023) Etos kerja sebagai seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diyakini dan memiliki karakteristik moral yang positif yang dimiliki oleh pegawai. adapun

menurut Endrianto (2021) etos kerja sebagai sikap dan perilaku moral mendasar yang memandu pendekatan seseorang dalam bekerja, yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil organisasi. Menurut Widayanto dan Budiati (2023) komunikasi sebagai proses pertukaran informasi, gagasan, atau perasaan antara individu atau kelompok dengan tujuan agar pesan dapat diterima dan dipahami oleh penerima. adapun menurut adapun menurut sedangkan menurut Suryani et al., (2023 .) komunikasi yang efektif memiliki peranan penting bagi manajemen diantaranya untuk meningkatkan produktifitas karyawan, menghindari atau mengatasi konflik, membantu meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan dan membentuk suasana kerja yang professional dan kondusif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Irawati dan Daud (2023), mengemukakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara kepemimpinan, etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja

4.3.2 Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) aparatur desa di Kecamatan Pinolosian, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Hal ini menandakan bahwa kualitas kepemimpinan kepala desa dan aparatur pemerintahan yang memiliki peran kepemimpinan secara

langsung berdampak terhadap peningkatan kinerja aparatur desa.

Kemampuan komunikasi merupakan fondasi utama dalam kepemimpinan yang efektif. Di lingkungan kerja aparatur desa, komunikasi yang baik dari pemimpin berperan dalam menyampaikan visi dan misi desa, membangun kesepahaman dalam tim, serta menghindari miskomunikasi dalam pelaksanaan program. Di Kecamatan Pinolosian, komunikasi yang terjalin antara kepala desa dan perangkat desa memiliki korelasi kuat dengan keberhasilan program-program pembangunan desa. Pemimpin yang komunikatif mampu menyampaikan informasi secara jelas, terbuka terhadap umpan balik dari bawahan, serta menjembatani komunikasi antara aparatur dan masyarakat. Ketika pemimpin aktif dalam mendengarkan dan merespons, suasana kerja menjadi lebih kondusif, kepercayaan meningkat, dan kinerja aparatur desa ikut ter dorong naik.

Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin sangat menentukan arah dan kelancaran operasional desa. Di lingkungan pemerintahan desa, keputusan yang cepat dan tepat menyangkut pelayanan masyarakat, pengelolaan anggaran desa, serta tanggapan terhadap isu-isu sosial sangat dibutuhkan.

Kepala desa di Kecamatan Pinolosian yang menunjukkan ketegasan dan kejelian dalam mengambil keputusan strategis ternyata berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja tim kerja. Keputusan yang bermanfaat tidak hanya terlihat dari hasil jangka pendek, tetapi juga dari dampaknya terhadap kelangsungan program desa dan tingkat kepuasan masyarakat.

Pemimpin yang dapat mempertimbangkan berbagai aspek dalam pengambilan keputusan akan membangun kepercayaan, menciptakan stabilitas kerja, dan mengarahkan aparatur pada pencapaian yang lebih optimal. Motivasi menjadi unsur yang sangat penting dalam mendongkrak kinerja, terutama dalam lingkungan kerja pemerintahan desa yang sering kali menghadapi keterbatasan sumber daya dan tantangan operasional. Pemimpin yang mampu memotivasi aparatur akan membangkitkan semangat kerja, loyalitas, dan rasa tanggung jawab. Kecamatan Pinolosian, pemimpin yang secara aktif memberikan penghargaan atas pencapaian, memberikan arahan secara membangun, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung, terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja aparatur. Dengan dorongan moral dan psikologis yang tepat, aparatur lebih bersedia mengambil inisiatif, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tugas-tugas pemerintahan.

Distribusi tugas yang tepat merupakan bentuk konkret dari kemampuan manajerial seorang pemimpin. Ketika tugas dibagi sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan potensi anggota tim, maka produktivitas kerja meningkat dan beban kerja menjadi lebih proporsional. Penelitian ini mengungkap bahwa kepala desa dan pimpinan perangkat desa di Kecamatan Pinolosian yang mampu membagi tugas secara adil dan efisien, menunjukkan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja aparatur desa. Pembagian tugas yang tepat memungkinkan aparatur bekerja dengan fokus, mengurangi tumpang tindih tugas, dan

mempercepat penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dalam pendistribusian tugas akan menciptakan ketimpangan beban kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja tim secara keseluruhan.

4.3.3 Etos kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) aparatur desa di Kecamatan Pinolosian, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Artinya, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh aparatur desa, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan, pelayanan kepada masyarakat, serta pelaksanaan program pembangunan desa.

Dedikasi menggambarkan sejauh mana seorang aparatur desa memiliki komitmen untuk menjalankan tugas dengan sepenuh hati. Tanggung jawab menunjukkan kesediaan untuk memikul beban kerja dan menyelesaiannya dengan sungguh-sungguh. Di Kecamatan Pinolosian, aparatur desa yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi cenderung lebih disiplin, hadir tepat waktu, serta menunjukkan kesungguhan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dedikasi yang tinggi berkorelasi langsung dengan meningkatnya kualitas kinerja, terutama dalam tugas-tugas administratif, pengelolaan keuangan desa, serta pelaksanaan musyawarah desa. Ketika aparatur merasa bahwa tugasnya adalah bentuk pengabdian, maka hasil kerja mereka cenderung lebih

berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan.

Etos kerja yang tinggi mendorong individu untuk terus belajar dan berkembang. Aparatur desa yang memiliki keinginan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas hasil kerjanya akan lebih terbuka terhadap pelatihan, evaluasi, dan kritik yang membangun. Temuan di Kecamatan Pinolosian menunjukkan bahwa aparatur yang aktif mengikuti pelatihan, menyempurnakan laporan administrasi, serta berinisiatif mencari solusi dalam pelaksanaan tugas, menunjukkan kinerja yang lebih unggul dibandingkan rekan-rekan yang bekerja sekadar menggugurkan kewajiban. Kebiasaan untuk terus memperbaiki diri menciptakan budaya kerja yang adaptif dan inovatif di lingkungan kantor desa, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan efisiensi pelayanan dan produktivitas kerja.

Optimisme menciptakan sikap mental positif, sementara sikap proaktif membuat aparatur tidak menunggu perintah, tetapi bergerak terlebih dahulu untuk menyelesaikan tugas. Aparatur desa di Kecamatan Pinolosian yang memiliki sikap optimis dan proaktif cenderung mampu mengatasi tantangan di lapangan dengan lebih cepat dan efektif. Misalnya, dalam menyelesaikan laporan kegiatan desa, mengatasi konflik sosial di masyarakat, atau menanggapi keluhan warga, aparatur yang proaktif tidak menunda pekerjaan, melainkan langsung bergerak menyelesaiannya. Hal ini tidak hanya mempercepat pelayanan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah desa.

Disiplin waktu dan kepatuhan terhadap standar operasional

prosedur (SOP) merupakan bagian penting dari etos kerja. Dalam lingkungan desa, banyak tugas administratif dan operasional yang memiliki batas waktu serta standar kualitas tertentu. Aparatur desa di Kecamatan Pinolosian yang menunjukkan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan standar dinilai memiliki kinerja yang lebih baik. Ketepatan waktu dalam pelaporan penggunaan dana desa, penyampaian informasi ke masyarakat, dan pelaksanaan kegiatan pembangunan menjadi indikator nyata bahwa aparatur tersebut memiliki etos kerja yang tinggi. Kedisiplinan semacam ini mencerminkan profesionalisme dan keseriusan dalam menjalankan tanggung jawab publik.

Etos kerja tidak hanya mencakup kinerja individual, tetapi juga kemampuan berkolaborasi dalam tim. Pemerintahan desa adalah organisasi yang menuntut kerja sama antar bagian – mulai dari kepala desa, sekretaris, bendahara, hingga kepala dusun. Penelitian ini menunjukkan bahwa aparatur yang memiliki sikap terbuka, saling menghargai, dan mampu bekerja sama dengan tim lebih mampu menjalankan program-program desa secara efektif. Di Kecamatan Pinolosian, kerja sama yang baik tampak dalam pelaksanaan kegiatan gotong royong, penyaluran bantuan, serta kegiatan musyawarah. Aparatur yang kooperatif cenderung lebih fleksibel, solutif, dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang kompleks dengan bantuan tim.

Prinsip moral mencerminkan integritas, kejujuran, dan nilai-nilai etis yang dianut dalam bekerja. Di pemerintahan desa, integritas menjadi dasar utama dalam mengelola anggaran, mengambil keputusan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Aparatur desa di Kecamatan Pinolosian yang menjunjung

tinggi nilai kejujuran dan tanggung jawab moral memiliki kinerja yang lebih baik. Mereka cenderung tidak menyalahgunakan kewenangan, bersikap adil terhadap warga, dan menjadi contoh teladan di lingkungannya. Etika kerja seperti ini sangat penting untuk membangun pemerintahan desa yang bersih dan terpercaya.

4.3.4 Komunikasi (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Artinya, semakin baik komunikasi yang diterapkan Kecamatan Pinolosian terbukti mampu mendorong kinerja aparatur desa. Salah satu aspek penting dalam komunikasi yang efektif adalah kejelasan informasi. Di lingkungan kerja aparatur desa, kemampuan menyampaikan informasi yang jelas sangat berpengaruh terhadap kelancaran tugas dan hubungan dengan masyarakat. Di Kecamatan Pinolosian, ditemukan bahwa aparatur desa yang mampu menyampaikan informasi secara lugas dan mudah dipahami, baik dalam bentuk lisan (misalnya saat musyawarah desa, sosialisasi program) maupun tertulis (pengumuman, surat edaran), memiliki kinerja yang lebih baik. Kejelasan informasi mencegah terjadinya miskomunikasi, menurunkan tingkat kesalahan kerja, dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan desa. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi yang jelas merupakan fondasi penting dalam menjalankan roda pemerintahan desa.

Komunikasi yang baik tidak hanya menyampaikan pesan, tetapi juga mampu menciptakan suasana kerja yang positif. Suasana kerja yang nyaman, terbuka, dan saling menghargai akan meningkatkan semangat kerja, kolaborasi, serta loyalitas antar sesama aparatur maupun antara aparatur dengan masyarakat. Di desa-desa Kecamatan Pinolosian, suasana yang positif sering kali terbentuk dari komunikasi yang humanis dan

empatik. Aparatur yang menunjukkan sikap ramah, sabar, dan menghargai pendapat masyarakat akan lebih mudah diterima, sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar. Lingkungan kerja yang positif juga berdampak pada peningkatan produktivitas serta kualitas layanan publik yang diberikan oleh aparatur.

Komunikasi dalam konteks pemerintahan desa juga berkaitan dengan kemampuan aparatur untuk memengaruhi masyarakat agar mendukung kebijakan dan program yang dijalankan. Ini mencakup keterampilan dalam memberikan argumen yang logis, membangun narasi yang menarik, serta menyentuh aspek emosional masyarakat. Aparatur desa di Kecamatan Pinolosian yang memiliki keterampilan ini mampu mendorong partisipasi masyarakat dalam kegiatan gotong royong, sosialisasi program dana desa, serta pemanfaatan fasilitas publik. Dengan demikian, kemampuan memengaruhi menjadi alat strategis dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan program dan kinerja secara keseluruhan.

Komunikasi juga berfungsi sebagai sarana membangun dan memperkuat relasi sosial, baik antar sesama aparatur maupun dengan masyarakat. Hubungan yang kuat akan menciptakan kerja tim yang solid, mempercepat koordinasi, dan menurunkan potensi konflik. Di Kecamatan Pinolosian, aparatur desa yang secara aktif membina hubungan baik dengan tokoh masyarakat, lembaga desa, dan kelompok-kelompok sosial lainnya menunjukkan hasil kerja yang lebih maksimal. Keharmonisan hubungan sosial mendukung kelancaran pengambilan keputusan, penerimaan masyarakat terhadap kebijakan, serta kepercayaan publik terhadap pemerintah desa. Semua ini berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja aparatur.

Komunikasi yang efektif selalu diukur dari hasil akhirnya apakah tujuan dari komunikasi tersebut tercapai. Dalam konteks pemerintahan desa, hasil dari proses komunikasi dapat dilihat dari meningkatnya

partisipasi masyarakat, kelancaran program kerja, penyelesaian konflik sosial, serta kepuasan warga terhadap pelayanan publik. Aparatur desa di Kecamatan Pinolosian yang memiliki proses komunikasi yang baik (mulai dari perencanaan pesan, cara penyampaian, hingga umpan balik) mampu menghasilkan outcome yang nyata bagi kemajuan desa. Misalnya, tingkat kehadiran masyarakat dalam musyawarah meningkat, kesadaran tentang penggunaan dana desa menjadi lebih tinggi, serta hubungan pemerintah dengan warga menjadi lebih harmo

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2), Komunikasi (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
2. Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
3. Etos kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
4. Komunikasi (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Desa se-Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pemerintah desa agar terus meningkatkan kualitas ketiga aspek tersebut. Para pemimpin desa perlu mengembangkan kemampuan komunikasi yang efektif, membuat keputusan yang bijak, serta memotivasi bawahannya agar lebih

semangat dalam bekerja. Di sisi lain, peningkatan etos kerja aparatur juga penting melalui pembinaan yang menekankan pada kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama tim. Selain itu, komunikasi yang dilakukan aparatur harus dirancang agar lebih jelas, terbuka, dan membangun hubungan positif dengan masyarakat, guna menciptakan pelayanan publik yang optimal.

2. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja aparatur desa, seperti motivasi kerja, kompetensi, dan budaya organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Abrianto, Muhammad Kareza, Hanifah Almira Prameswari, dan Abdul Harits. 2020. "Pengaruh Produk Domestik Bruto Dan Bi Rate Terhadap Return On Assets Industri Rokok Periode 2008 – 2018." *Jurnal Gama Societa* 3(2): 59. doi:10.22146/jgs.45922.
- Adriana, Erica. 2023. "Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir." (3).
- Agnes Evifania, Andreas Rengga, dan Yustina Olivia Da Silva. 2023. "Pengaruh Etika Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan* 2(3): 105–16. doi:10.55606/jempper.v2i3.2116.
- Alexandro Hutagalung, Bob. 2022. "Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3(1): 201–10. doi:10.38035/jmpis.v3i1.866.
- Arip Budiman. 2022. "Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Masyarakat Di Desa Margaluyu Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis." *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)* 8(2): 216–26. doi:10.38204/atrabis.v8i2.1094.
- Asti Lestary, dan Julahir Barata. 2020. "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Pontianak." *Jurnal Ekonomi STIEP* 5(1): 16–23. doi:10.54526/jes.v5i1.28.
- B, Ahmad Muktamar, Kori Hartono, Institut Ilmu, dan Ekonomi Lamaddukelleng. 2024. "PRECISE: Journal of Economic Kepada Masyarakat Pada Kantor Kelurahan Watallipue Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo." 3(1): 91–104.
- Bahri, Syaiful, Lailan Musfiroh Hasibuan, dan Sjahril Effendy Pasaribu. 2022. "Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1): 229–44. doi:10.36778/jesya.v5i1.619.
- Karyawan pada Departemen Pengadaan pt inalum (Persero)." *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)* 3(1): 40–58. doi:10.30596/liabilities.v3i1.4581.
- Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asyamar. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer GlobalSejahtera Jakarta." *Dirgahayu,Ajeng,dan Hasta herlan aisyamar.*

- 1(9).
- Djuraidi, Achmad, dan Nur Laily. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 13(1): 1. doi:10.26623/jreb.v13i1.2182.
- Edbertkho, Juann, dan Fahmi Sulaiman. 2021. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021." : 290–94.
- Endrianto, Tarmizi. 2021. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang." *Jurnal Studia Administrasi* 3(1): 46–57. doi:10.47995/jian.v3i1.52.
- Erawati, Ni Ketut, Made Juliani, dan Ni Wayan Dewi Tarini. 2021. "Evaluasi Pemanfaatan E-Learning pada Pembelajaran Teori di Prodi Kebidanan Fakultas Kedokteran Undiksha." *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 3(6): 4493–4505. doi:10.31004/edukatif.v3i6.1462.
- Fatimah, Ega, dan Syifa Pramudita Faddila. 2023. "Analisis Kinerja Perangkat Desa Dalam Melakukan Pelayanan Administrasi Pada Kantor Desa Pinayungan." *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(5): 946–53.
<https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/302>.
- Fatmawati, Dinda Diansah, dan Noly Shofiyah. 2022. "Penerapan Lembar Kerja Peserta Didik Berbasis Science Technology Engineering Mathematics Dengan Model Problem Based Learning Sebagai Alternatif Solusi Untuk Melatih Kemampuan Literasi Sains Siswa." *EDUPROXIMA: Jurnal Ilmiah Pendidikan IPA* 4(2): 89–99. doi:10.29100/eduproxima.v4i2.2142.
- Fauzan, Abd. Charis, dan Khairil Hikmah. 2022. "Implementasi Algoritma Naive Bayes Dalam Analisis Polarisasi Opini Masyarakat Terkait Vaksin Covid-19." *Rabit: Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab* 7(2): 122–28. doi:10.36341/rabit.v7i2.2403.
- Fazira, Yuni, dan Riska Mirani. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 4(1): 76. doi:10.31851/jmksp.v4i1.2477.
- Fransiska, Y, dan Z Tupti. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister* ... 3(September): 224–34.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>.
- Hadining, Aulia Fashanah. 2020. "Analisis Kepuasan Pelanggan Abc Laundry Dengan Menggunakan Metode Service Quality, Importance Performance Analysis (Ipa) Dan Customer Satisfaction Index (Csi)." *J@ti Undip : Jurnal Teknik Industri* 15(1): 1. doi:10.14710/jati.15.1.1-10.
- Handayani, Sri. 2022. "Sawala: Jurnal pengabdian Masyarakat Pembangunan Sosial, Desa dan Masyarakat Volume 2 Nomor 2

- Agustus 2022 Halaman 61-73 e STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN PEMBANGUNAN DAN PARTISIPASI MASYARAKAT DESA." 2: 61–73. <https://doi.org/10.24198/sawala.v2i2.26221>.
- Hidayat, Imam, dan Titien Agustina. 2020. "Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review." *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review* 1(2): 100–109.
- Ilham, Muhammad Arifin, Mira Nurhikmat, dan Didi Wandi. 2025. "Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten." 3.
- Indajang, Kevin, Vivi Candra, Dermawan Angin, dan Nelly Ervina. 2024. "Kinerja Pegawai Dipengaruhi Oleh Kemampuan Intelektual dan Disiplin Kerja." 3(4): 1–13.
- Irawati, Badaruddin, dan Anshar Daud. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Efektivitas Komunikasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng." *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Volume 4 Nomor 3 Juni 2023* 4: 526–40.
- Karauwan, K, R N Taroreh, R Y Lumantow, Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja, D A N Lingkungan, Kerja Terhadap, et al. 2024. "RETRIBUSI DAERAH MINAHASA SELATAN THE EFFECT OF WORK ETHICS , WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE SOUTH MINAHASA REGIONAL TAX AND RETRIBUTION Jurnal EMBA Vol . 12 No . 01 Januari 2024 , Hal . 499-509." *Jurnal EMBA* 12(01): 452.
- Komala. 2012. "Penulis : Komala (191370027) Jurusan Ilmu Hadist Fakultas Ushuluddin dan Adab Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten." (191370027).
- Kurniawan, Herry. 2022. "Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi." *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(4): 426–41. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>.
- Larosa, Yoel Melsaro, Meiman Hidayat Waruwu, dan Otanius Laia. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi* 1(1): 124–30. doi:10.56248/jamane.v1i1.22.
- Lestari, Perni Bunga, Dian Hafidh Zulfikar, dan Catur Eri Gunawan. 2020. "Analisis Kualitas Sistem Informasi Data Pemilih (SIDALIH) Menggunakan Model McCall." *JUSIFO* 6(1): 1–14. doi:10.19109/jusifo.v6i1.5526.
- Lyas, Lyas, Mariati Mariati, dan Lia Lia. 2023. "Pengaruh Penggunaan Model Pembelajaran Problem Solving Dapat Meningkatkan Keterampilan Pembelajaran Fisik Siswa Di Sma Negeri 1 Indrajaya." *Warta Dharmawangsa* 17(2): 856–73. doi:10.46576/wdw.v17i2.3194.
- Makalalag, Wiranto, Mochammad Sakir, dan Ahmad Risa Mediansyah. 2022. "Strategi Pengembangan Kawasan Ekowisata Mangrove di

- Desa Tabilaa Development Strategy Of Mangrove Eco-Tourism Area In Tabilaa Village." *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan* 01(02): 82–91.
- Manajemen, J-mas Jurnal, No Oktober, Pengaruh Budaya, Etos Kerja, Mu Ridwan, dan Arna Suryani. 2024. "J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)." 9(2): 1106–16. doi:10.33087/jmas.v9i2.2043.
- Marisi Butarbutar, Efendi, Sudung Simatupang, Midun Sianturi. 2021. "Maker: Jurnal Manajemen Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada yaysasn Sarih Asih nusantara Pematang Siantar." *Maker: Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG Volume 7 Nomor 1, Juni 2021, (Hlm 116-124)* 7(1): 116–24. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>.
- Mertayasa, I Kadek, dan Putu Yudy Wijaya. 2023. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar)." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 3(2): 385–96.
- Mingkid, Elfie, dan Stefi H Harilama. 2018. "KOMUNIKASI ORGANISASI PEMERINTAH DESA DALAM TARERAN KABUPATEN MINAHASA SELATAN." 4: 68–80.
- Mulki, Abdul Malikil, Suryanto Suryanto, dan Remigius Tandioga. 2020. "Analisis Prediksi Masa Manfaat PLTD PT PLN (Persero) Kabupaten Kepulauan Selayar dengan Metode Regresi." *PoliGrid* 1(1): 24. doi:10.46964/poligrid.v1i1.344.
- Najati, Husni Adam, dan Andi Heru Susanto. 2022. "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta." *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi* 1(2): 058–079. doi:10.55606/jurrie.v1i2.355.
- Nasa, Yulistika Pricia, Imanuel Wellem, dan Kristiana Reinildis Aek. 2023. "Pengaruh Etos Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka." *Mutiara : Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah* 1(5): 144–53.
- Nurhasanah, Nurhasanah, Jufrizen Jufrizen, dan Zulaspan Tupti. 2022. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1): 245–61. doi:10.36778/jesya.v5i1.618.
- Nurjannah, Nurjannah, dan Wahyuddin Maguni. 2021. "Pengaruh Bi 7 Day (Reverse) Repo Rate, Dana Pihak Ketiga, Capital Adequacy Ratio Dan Financing To Deposit Ratio Terhadap Pembiayaan Murabahah Di Bank Syariah (Studi Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Tbk)." *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business* 3(1): 49–63. doi:10.24256/kharaj.v3i1.1920.
- Oktaviani, Angella Ismi, dan Yanuar Fauzuddin. 2023. "Pengaruh Kompetensi Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Transformasional Kepalasekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Raden Patah Surabaya." *Bisnis, dan Sosial* 1(3): 1–14.
- Pangestu, Ridwan Nur, Dhea Septia Rani, Tuhu Setya, Ning Tyas, dan

- Zahratul Farhah. 2022. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)." 4(2): 215–28.
- vromensia , Analisis, Komunikasi Atasan, Pada Bawahan, dan P Vromensia. 2023. "Bisma, Vol 7. No 11, Maret 2023." 7(11): 2428–38.
- Pokhrel, Sakinah. 2024. "No TitleΕΛΕΝΗ." *Ayañ* 15(1): 37–48.
- Prabowo, Oxy Hendro. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Inkubis : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1(2): 110–26. doi:10.36418/ink.v1i2.19.
- Pratama, Ilham Wahyu, dan Gendut Sukarno. 2021. "Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur." *Jurnal STEI Ekonomi* 30(02): 20–32. doi:10.36406/jemi.v30i02.460.
- Pratiwi, Maria Intan. 2023. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komuniaksi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka." 1(3).
- Purba, Febri Adi, dan Ika Susilowati. 2022. "Pengaruh Persepsi Kualitas,

- Electronic Word of Mouth, dan Country of Origin Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Merek Samsung." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 4(3): 373–86. doi:10.32639/jimmba.v4i3.116.
- Purba, Johanes Alfredo, dan Mitro Subroto. 2023. "Analisis Tipe-Tipe Kepemimpinan di Lembaga Pemasyarakatan." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6(4): 2168–72. doi:10.54371/jiip.v6i4.1858.
- Pusparani, Mellysa. 2021. "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(4): 534–43. doi:10.31933/jimt.v2i4.466.
- Rafik, Ahmad, Nyoman Suardhita, dan Irwin Sukrisno Sugeng. 2022. "Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telecom Weitel Jakarta Timur." *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(8): 2426–36.
- Rani, Muhammad, Salim Basalamah, dan Hasanudin Damis. 2020. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap di Ruang Perawatan Private Care Center (PCC) RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar." *Tata Kelola* 7(1): 95–114. doi:10.52103/tatakelola.v7i1.122.
- Rivaldo, Yandra, dan Sri Langgeng Ratnasari. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9(3): 505–15. doi:10.33373/dms.v9i3.2727.
- Rosalita, E., Soedarmanto Soedarmanto, Nugroho Dwi Priyohadi, dan Edi Priyanto. 2024. "Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak." *Majalah Ilmiah Bahari Jogja* 22(1): 59–65. doi:10.33489/mibj.v22i1.353.
- Sahputra, Dedi. 2020. "Manajemen Komunikasi Suatu Pendekatan Komunikasi." *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study* 6(2): 152–62. doi:10.31289/simbolika.v6i2.4069.
- Sari, Oktavia Komala, Lilik Handajani, dan Endar Pituringsih. 2020. "Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Price Earning Ratio pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di BEI." *E-Jurnal Akuntansi* 30(12): 3220. doi:10.24843/EJA.2020.v30.i12.p18.
- Sasmito, Yudo Prio, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti, Velya Tri Desi, Gandhi Sutjahjo, Widyo Winarso, Kezia Eka Sari Dewi, dan Dwi Afni Maileni. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahanan Kota Batam." *Jurnal Dimensi* 12(3): 821–38. doi:10.33373/dms.v12i3.5858.
- Setyawati, Kiki, dan Catarina Cori. 2023. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Bekasi." *PANDITA : Interdisciplinary Journal of Public Affairs* 5(2): 38–45. doi:10.61332/ijpa.v5i2.54.

- Simanjuntak, Yosafat Rizal, Elfrans Fernando Nainggolan, Grecca Helena Sipayung, Ina Namora, Putri Siregar, Ainul Mardhiyah, Universitas Prima Indonesia, dan Universitas Negeri Medan. "Mount Hope International Accounting Journal JAIMO E-ISSN = 3031-1276." : 342–52.
- Siregar, Z M E. 2023. "Menumbuhkan Etos Kerja Perangkat Desa Dalam Mewujudkan Aparatur Yang Berintegritas Dan Pelayanan Publik Prima Di Desa" *Community Development Journal* ... 4(2): 2946–50. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/14759>.
- Suryani, Ni Kadek, Umainah Wahid, dan Ahmad Toni. 2023. "Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan." *Widya Manajemen* 5(2): 109–19. doi:10.32795/widyamanajemen.v5i2.3670.
- Syahabuddin, Alamsyah, Andi Agustang, dan Andi Muhammad Idkhan. 2021. "Fungsi Leadership dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Makassar." 1: 118–26.
- Vemmi, Rr, dan Kesuma Dewi. 2021. "Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia." 4(2): 164–71.
- Wahyuni, Sri, Sukatin Sukatin, Inda Nur Fadilah, dan Winda Astri. 2022. "Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan." *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1(2): 123–30. doi:10.24252/edu.v1i2.26148.
- Wicaksono, Y H, dan R Arjanggi. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan." *Psisula: Prosiding Berkala* ... 2(November): 251–60. <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/psisula/article/view/13088>.
- Widayanto, Lilik, dan Yuli Budiat. 2023. "Jurnal Mirai Management Pengaruh Efektivitas Komunikasi Dan Information Technology Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan Pada PT Adhi Persada Gedung." *Jurnal Mirai Management* 8(3): 151–66.
- Winarni, W., & Rahmaningtyas, W. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa." 9(1): 261–76. doi:10.15294/eeaj.v9i1.37168.
- Zacharias, Tehubijuluw. 2019. "Efektivitas komunikasi organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi maluku." *Jurnal Komunikasi Profesional* 3(2): 92–116. doi:10.25139/jkp.v3i2.2002.
- Zalukhu, Agus Ranto Firman, Muhammad Hendri, Sahara Abdy, dan Tomy Satria Alasi. 2024. "Prediksi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Rating Pelanggan Menggunakan Metode Neural Network." *Jurnal Informatika Press* 1(2): 22–31.

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.(i).....

Di.Kecamatan Pinolosian.-

Hal : Pemohonan Pengisian Kuesioner

Saya yang bertanda tangan dibawah, sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan pinolosian."

Oleh karena itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi/menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu/Saudara (i) perlu kami informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Manajemen dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Strata Satu (S-1) Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya.

Atas perkenan Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih yang sebesar besarnya.

Gorontalo,.....2025

Hormat Saya

Bahtiar Bantulu

INSTRUMEN PENELITIAN

Bagian I : Identitas Responden

Petunjuk : Beri tanda ✓ pada kotak jawaban yang dianggap paling benar dan isi tempat yang telah dikosongkan.

A. Data Responden

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin: Laki-laki Perempuan
3. Masa Kerja : <5th 5-10th 10-15th >15th
4. Pendidikan Terakhir:

PETUNJUK ANGKET

Bagian II : Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Bapak/Ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda Lingkaran pada opsi yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada lima alternatif jawaban yaitu:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju

DATA PERNYATAAN

A. Kepemimpinan

1. Pemimpin mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan mendengarkan feedback dari anggota tim.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pemimpin dapat mengambil keputusan yang tepat dan berdasarkan analisis yang mendalam untuk kepentingan organisasi.
 - a. Sangat Setuju

- b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Pemimpin mampu menginspirasi dan memberikan dorongan kepada anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
 4. Pemimpin mampu membagi tugas secara adil dan sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota tim.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

1.1.1 B. Etos Kerja

- 1 Saya selalu berusaha menjalankan tugas dengan penuh dedikasi dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya.Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- 2 Saya secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas hasil kerja saya.

- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- 3 Saya selalu berusaha untuk bersikap optimis dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- 4 Saya selalu berupaya menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
- a. Setuju
 - b. Netral
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
- 5 Saya mampu berkolaborasi dengan baik dengan rekan kerja dan atasan untuk mencapai tujuan organisasi.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- 6 Saya memiliki prinsip moral yang kuat dan selalu berusaha untuk menjalankan tugas dengan integritas.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju

- e. Sangat Tidak Setuju

C. Komunikasi

1. Saya merasa bahwa informasi yang disampaikan selalu jelas dan mudah dipahami.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Saya berusaha menciptakan suasana yang positif dalam setiap interaksi dan komunikasi.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Saya mampu memengaruhi pemikiran, perasaan, atau tindakan orang lain melalui komunikasi saya.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Saya percaya bahwa komunikasi yang baik dapat memperkuat hubungan antara individu atau kelompok.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

5. . Saya merasa bahwa hasil dari proses komunikasi yang dilakukan selalu memuaskan dan sesuai harapan
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak Setuju
 - Sangat Tidak Setuju
- B. Kinerja Pegawai
1. Saya merasa bahwa kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu baik dan memuaskan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak Setuju
 - Sangat Tidak Setuju
3. Saya selalu mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku dalam menyelesaikan tugas.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak Setuju
 - Sangat Tidak Setuju
4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memenuhi semua kriteria yang ditetapkan.

- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Saya merasa mampu bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Lampiran 2. Data Ordinal

Data Ordinal Variabel Kepemimpinan(X1)

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
1	5	5	4	5	19
2	4	4	3	3	14
3	4	3	4	4	15
4	3	4	3	3	13
5	3	3	4	4	14
6	4	4	4	4	16
7	3	3	3	3	12
8	3	4	3	3	13
9	4	4	4	4	16
10	4	4	3	3	14
11	3	3	4	4	14
12	4	4	4	4	16

13	3	3	3	3	12
14	4	4	3	3	14
15	5	5	5	5	20
16	3	3	4	4	14
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	3	12
19	4	3	3	3	13
20	3	3	3	3	12
21	3	4	3	3	13
22	3	3	4	4	14
23	4	3	3	3	13
24	3	3	3	3	12
25	5	5	5	5	20
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	3	4	4	4	15
29	3	3	2	2	10
30	4	3	3	3	13
31	2	3	2	2	9
32	3	2	3	3	11
33	3	3	3	3	12
34	3	3	3	3	12
35	4	4	4	4	16
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	4	4	3	3	14
40	3	3	4	4	14
41	4	3	4	4	15
42	3	4	3	3	13
43	3	3	3	3	12
44	5	5	5	5	20
45	3	3	2	2	10
46	5	5	5	5	20
47	5	5	5	5	20
48	3	4	3	3	13
49	3	3	4	4	14
50	5	5	5	5	20

51	5	5	5	5	20
52	4	4	4	4	16
53	3	3	4	4	14
54	5	5	5	5	20

Data Ordinal Etos Kerja (X2)

No. Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X1
1	5	5	5	5	4	5	29
2	5	5	5	5	3	5	28
3	5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	4	5	5	29
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	4	5	5	29
12	5	5	5	5	4	5	29
13	5	5	5	5	4	5	29
14	5	5	5	4	5	5	29
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	3	5	28
21	5	5	5	5	4	5	29
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	3	3	3	4	4	3	20
25	5	3	5	5	5	3	26
26	5	4	4	5	5	4	27
27	5	4	4	4	5	4	26
28	3	5	5	3	4	5	25

29	4	5	4	5	4	5	27
30	4	5	3	4	3	5	24
31	5	5	5	3	3	5	26
32	5	5	2	5	4	5	26
33	4	4	1	3	5	4	21
34	5	3	3	3	5	3	22
35	4	3	5	3	4	3	22
36	5	5	4	5	4	5	28
37	5	5	5	3	3	5	26
38	5	5	1	4	5	5	25
39	3	2	4	4	5	2	20
40	3	4	5	5	5	4	26
41	3	5	4	5	5	5	27
42	5	5	4	4	3	5	26
43	4	3	5	4	4	3	23
44	4	4	2	4	5	4	23
45	4	4	1	5	4	4	22
46	4	5	2	3	5	5	24
47	5	5	3	2	2	5	22
48	5	3	5	3	3	3	22
49	5	4	5	1	5	4	24
50	5	4	5	1	4	4	23
51	5	5	5	5	3	5	28
52	3	4	3	5	5	4	24
53	5	5	4	4	5	5	28
54	5	5	5	5	5	5	30

Data Ordinal Variabel Komunikasi (X3)

No. Res	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	4	24
25	5	5	3	5	5	23
26	5	4	2	5	5	21
27	5	4	5	4	4	22
28	5	4	5	4	3	21
29	5	4	5	5	3	22
30	4	4	4	5	2	19
31	3	4	4	5	3	19
32	3	5	5	5	4	22
33	2	5	3	5	1	16
34	5	5	2	2	5	19
35	5	5	5	3	4	22
36	5	5	4	4	4	22
37	5	3	5	4	5	22
38	4	4	5	5	3	21
39	4	4	5	3	3	19

40	2	4	5	4	2	17
41	3	5	5	5	4	22
42	3	5	5	4	4	21
43	2	5	5	5	5	22
44	5	5	5	4	5	24
45	5	4	5	4	5	23
46	4	5	4	3	5	21
47	4	5	4	3	5	21
48	4	3	3	1	4	15
49	5	4	2	3	5	19
50	5	3	5	2	5	20
51	5	5	5	5	5	25
52	4	5	5	5	5	24
53	5	5	5	5	5	25
54	5	4	5	3	5	22

Data Ordinal Variabel Kinerja Pegawai(Y)

No. Res	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	3	3	4	3	18
26	5	4	3	5	4	21
27	5	5	4	5	5	24
28	4	4	4	4	5	21
29	4	3	4	4	5	20
30	4	3	5	4	5	21
31	3	4	5	5	4	21
32	2	5	5	4	4	20
33	1	4	4	4	4	17
34	3	3	4	4	5	19
35	4	2	4	4	5	19
36	5	2	4	5	3	19
37	4	4	4	5	4	21
38	3	4	3	5	5	20

39	2	4	1	5	5	17
40	5	5	3	3	5	21
41	3	5	1	4	5	18
42	4	3	3	4	3	17
43	2	3	2	4	4	15
44	3	5	2	4	5	19
45	3	3	3	4	5	18
46	4	4	3	5	5	21
47	5	5	1	5	5	21
48	5	5	3	5	5	23
49	5	3	3	5	5	21
50	5	2	4	4	2	17
51	4	5	5	5	5	24
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	5	21

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Kepemimpinan(X1)

Frequency Table

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.9	1.9	1.9
3.00	27	50.0	50.0	51.9
4.00	14	25.9	25.9	77.8
5.00	12	22.2	22.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.9	1.9	1.9
3.00	26	48.1	48.1	50.0
4.00	15	27.8	27.8	77.8
5.00	12	22.2	22.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	5.6	5.6	5.6
3.00	24	44.4	44.4	50.0
4.00	16	29.6	29.6	79.6
5.00	11	20.4	20.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	5.6	5.6	5.6
3.00	24	44.4	44.4	50.0
4.00	15	27.8	27.8	77.8
5.00	12	22.2	22.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Variabel Etos Kerja (X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	11.1	11.1	11.1
	4.00	9	16.7	16.7	27.8
	5.00	39	72.2	72.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	6	11.1	11.1	13.0
	4.00	10	18.5	18.5	31.5
	5.00	37	68.5	68.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.6	5.6	5.6
	2.00	3	5.6	5.6	11.1
	3.00	5	9.3	9.3	20.4
	4.00	9	16.7	16.7	37.0
	5.00	34	63.0	63.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.7	3.7	3.7
	2.00	1	1.9	1.9	5.6
	3.00	8	14.8	14.8	20.4
	4.00	14	25.9	25.9	46.3
	5.00	29	53.7	53.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	8	14.8	14.8	16.7
	4.00	15	27.8	27.8	44.4
	5.00	30	55.6	55.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	6	11.1	11.1	13.0
	4.00	10	18.5	18.5	31.5
	5.00	37	68.5	68.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Variabel Komunikasi (X3)

X3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	4	7.4	7.4	13.0
	4.00	7	13.0	13.0	25.9
	5.00	40	74.1	74.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.6	5.6	5.6
	4.00	12	22.2	22.2	27.8
	5.00	39	72.2	72.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	3	5.6	5.6	11.1
	4.00	5	9.3	9.3	20.4
	5.00	43	79.6	79.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X3_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	2	3.7	3.7	5.6
	3.00	6	11.1	11.1	16.7
	4.00	9	16.7	16.7	33.3
	5.00	36	66.7	66.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X3_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	2	3.7	3.7	5.6
	3.00	5	9.3	9.3	14.8
	4.00	8	14.8	14.8	29.6
	5.00	38	70.4	70.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	3	5.6	5.6	7.4
	3.00	6	11.1	11.1	18.5
	4.00	9	16.7	16.7	35.2
	5.00	35	64.8	64.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	8	14.8	14.8	20.4
	4.00	9	16.7	16.7	37.0
	5.00	34	63.0	63.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.6	5.6	5.6
	2.00	2	3.7	3.7	9.3
	3.00	9	16.7	16.7	25.9
	4.00	10	18.5	18.5	44.4
	5.00	30	55.6	55.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.9	1.9	1.9
	4.00	15	27.8	27.8	29.6
	5.00	38	70.4	70.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	3	5.6	5.6	7.4
	4.00	7	13.0	13.0	20.4
	5.00	43	79.6	79.6	100.0
Total		54	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan(X1)

Correlations

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.827**	.771**	.788**	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54
X1_2	Pearson Correlation	.827**	1	.706**	.725**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54
X1_3	Pearson Correlation	.771**	.706**	1	.988**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54
X1_4	Pearson Correlation	.788**	.725**	.988**	1	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54
Total_X1	Pearson Correlation	.916**	.880**	.942**	.952**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	54	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X2)

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.439**	.336*	.055	-.076	.439**	.568**
	Sig. (2-tailed)		.001	.013	.692	.586	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X2_2	Pearson Correlation	.439**	1	.175	.311*	-.083	1.000**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.001		.204	.022	.550	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54

X2_3	Pearson Correlation	.336*	.175	1	.149	-.023	.175	.589**
	Sig. (2-tailed)	.013	.204		.281	.867	.204	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X2_4	Pearson Correlation	.055	.311*	.149	1	.232	.311*	.618**
	Sig. (2-tailed)	.692	.022	.281		.092	.022	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X2_5	Pearson Correlation	-.076	-.083	-.023	.232	1	-.083	.231*
	Sig. (2-tailed)	.586	.550	.867	.092		.550	.027
	N	54	54	54	54	54	54	54
X2_6	Pearson Correlation	.439**	1.000**	.175	.311*	-.083	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.204	.022	.550		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Total_X2	Pearson Correlation	.568**	.745**	.589**	.618**	.371*	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.027	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	54	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi (X3)

Correlations

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	Total_X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.075	.108	.028	.614**	.609**
	Sig. (2-tailed)		.589	.435	.842	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X3_2	Pearson Correlation	.075	1	.208	.526**	.331*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.589		.132	.000	.015	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X3_3	Pearson Correlation	.108	.208	1	.389**	.135	.588**

	Sig. (2-tailed)	.435	.132		.004	.330	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X3_4	Pearson Correlation	.028	.526 **	.389 **	1	.040	.628 **
	Sig. (2-tailed)	.842	.000	.004		.775	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X3_5	Pearson Correlation	.614 **	.331 *	.135	.040	1	.691 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.330	.775		.000
	N	54	54	54	54	54	54
Total_X3	Pearson Correlation	.609 **	.623 **	.588 **	.628 **	.691 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.723	5
------	---

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Correlations

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.329*	.461**	.487**	.138	.725**
	Sig. (2-tailed)		.015	.000	.000	.319	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y1_2	Pearson Correlation	.329*	1	.344*	.488**	.575**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.015		.011	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y1_3	Pearson Correlation	.461**	.344*	1	.397**	.155	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011		.003	.264	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y1_4	Pearson Correlation	.487**	.488**	.397**	1	.279*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.041	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y1_5	Pearson Correlation	.138	.575**	.155	.279*	1	.548**
	Sig. (2-tailed)	.319	.000	.264	.041		.000
	N	54	54	54	54	54	54
Total_Y	Pearson Correlation	.725**	.758**	.746**	.694**	.548**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	54	54	54	54	54	54

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	5

Lampiran 5. Uji Analisis Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi, Kepemimpinan, Etos Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	.510	.481	2.26932	1.238

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan, Etos Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.329	3	89.443	17.368	.000 ^b
	Residual	257.491	50	5.150		
	Total	525.820	53			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan, Etos Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	3.319	2.870		1.157	.053		
	Kepemimpinan	.280	.132	.282	2.121	.039	.555	1.802
	Etos Kerja	.578	.156	.491	3.692	.001	.555	1.803
	Komunikasi	.592	.187	.505	4.058	.000	.499	1.901

a. Dependent Variable: Kinerja

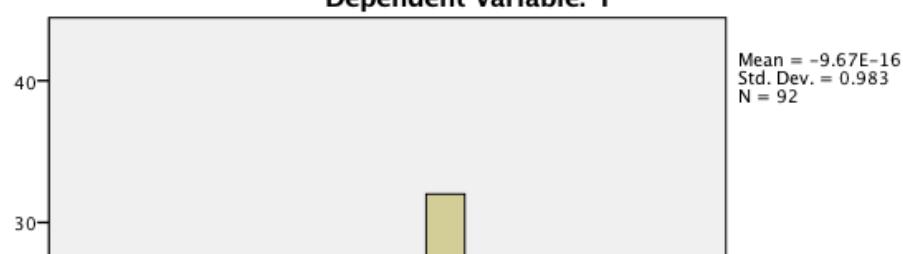
Residuals Statistics^a

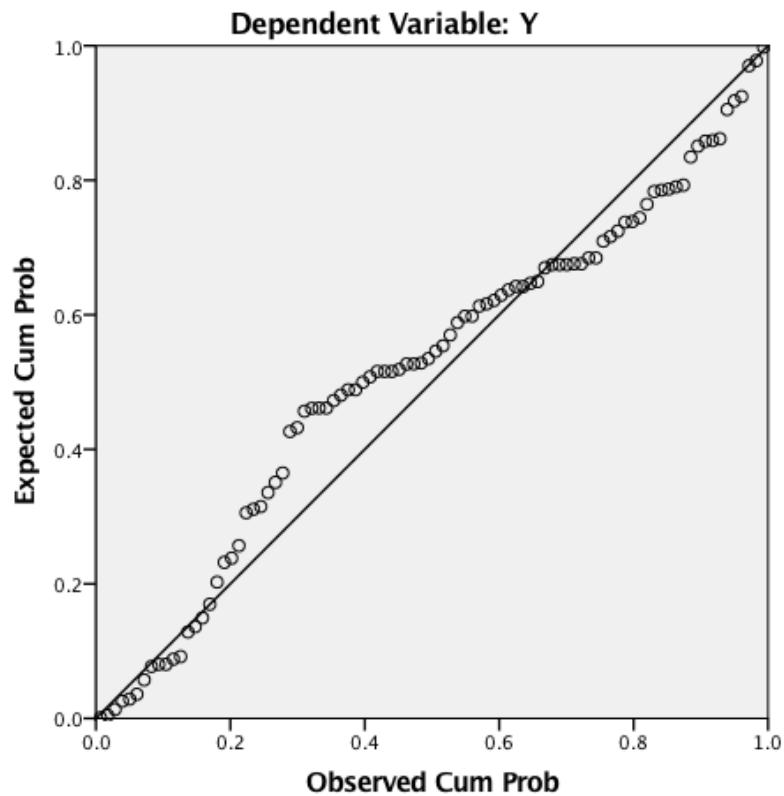
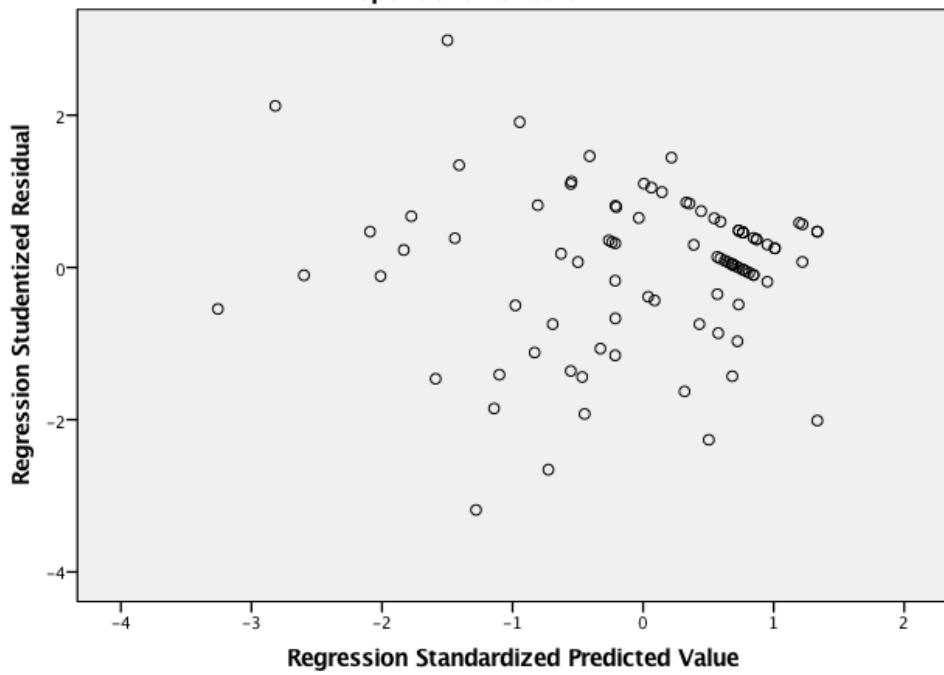
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.9627	23.1606	20.4928	2.25007	54
Std. Predicted Value	-2.458	1.186	.000	1.000	54
Standard Error of Predicted Value	.340	1.093	.595	.167	54
Adjusted Predicted Value	13.4104	23.1476	20.4631	2.33617	54
Residual	-5.81366	6.67530	.00000	2.20416	54
Std. Residual	-2.562	2.942	.000	.971	54
Stud. Residual	-2.673	3.266	.006	1.029	54
Deleted Residual	-6.33127	8.22761	.02967	2.48059	54
Stud. Deleted Residual	-2.859	3.645	.007	1.070	54
Mahal. Distance	.210	11.310	2.944	2.337	54
Cook's Distance	.000	.620	.033	.094	54
Centered Leverage Value	.004	.213	.056	.044	54

a. Dependent Variable: Kinerja

Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Scatterplot****Dependent Variable: Y**

Lampiran 6. F-Tabel**T-tabel****Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

Pr df \ Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK.MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-
PT.DIKTI

Jalan:Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435)829975 Kota Gorontalo.www.fe.unisan.ac.id

No :132/SKT-SPN/FE-UNISAN/IV/2025
Lamp

Hal : Permohonana Izin Penelitian

Kepada Yth,
CAMAT PINOLOSIAN
di- Tempat

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	DR.Musafir,SE.,M.Si
NIDN	:	0928116901
Jabatan	:	Dekan

Meminta kesediaanya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan
Proposal/Skripsi kepada mahasiswa sebagai berikut:

Nama	:	Bahtiar Bantulu
NIM	:	E2121078
Fakultas/Jurusan	:	Ekonomi/Manajemen
No HP	:	081524659343
Judul Penelitian	:	Pengaruh Kepemimpinan Etos Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sekecamatan Pinolosian KAB.Bolaang Mongondow Selatan.

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 23 April 2025





**PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN
KECAMATAN PINOLOSIAN**

Jl. Pelabuhan Desa Pinolosian E-Mail:kantorcamatpinolosian@gmail.com Kode Pos
95775

Pinolosian, 7 Mei 2025

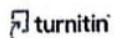
Nomor :	100/4.11.3.1//22/IV/2025	Kepada
Sifat :	Penting	Yth. Bapak/Ibu Sangadi
Lamp. :	-	Se-Kecamatan Pinolosian
Perihal :	Rekomendasi	Di
		Tempat

Menindaklanjuti surat Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor.428/PIP/B.04/LP-UIG/2025 perihal Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data) dalam rangka Penyusunan Proposal/Skripsi kepada Mahasiswa atas nama **Bahtiar Bantulu** maka dengan ini kiranya Bapak/Ibu Sangadi Dapat Memfasilitasi Mahasiswa tersebut dalam Pengambilan Data.

Demikian rekomendasi ini disampaikan, demi keperluan selanjutnya dan untuk dilaksanakan.


MUHAMAD MUKHSAN KUNSI, S.Aq
 PEMBINA
 NIP.19721207 200604 1 003

Tembusan :
 1. Arsip



Fekon04 Unisan

BAHTIAR BANTULU_PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT...

MANAJEMEN_02

Fak. Ekonomi

LL Dikti IX Turnitin Consortium

Document Details

Submission ID

trn:oid::13256089268

118 Pages

Submission Date

May 21, 2025, 11:39 AM GMT+7

20,141 Words

Download Date

May 22, 2025, 10:49 AM GMT+7

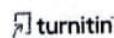
133,444 Characters

File Name

SKRIPSI_1.2.3.4.5.6.doc

File Size

1.4 MB





25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- » Bibliography
- » Quoted Text

Top Sources

24%		Internet sources
14%		Publications
19%		Submitted works (Student Papers)

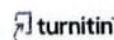
Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

- Replaced Characters**
13 suspect characters on 4 pages
Letters are swapped with similar characters from another alphabet.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI**
SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 076/SRP/FE-UNISAN/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN	:	092811690103
Jabatan	:	Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa	:	Bahtiar Bantulu
NIM	:	E2121078
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Sekecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 25%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya



Gorontalo, 22 Mei 2025
Verifikator,

Nurhasmi, S.KM

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin

BIODATA PENULIS

Nama : BAHTIAR BANTULU
Nim : E2121078
Tempat, Tanggal Lahir : Ilomata, 22 Desember
2001 Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat Asal : Desa Ilomata, Kecamatan pinolosian,
Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
Email : putrabantulu@gmail.com
Nama Orang Tua
Ayah : Almarhum.Abdul Kader Bantulu
Ibu : Suriyati Matoa
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo Angkatan 2021.