

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Efektivitas Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Studi Kasus Pada Kantor Desa Kecamatan Toba, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat)

Nabila¹, Eni Candra Nurhayati², M. Trihudyatmanto³

Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo

Email: trihudyatmanto@unsiq.ac.id

Abstrak

Tujuan – Tujuannya untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional, etos kerja, efektivitas komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Toba, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat.

Metodologi – Sampel sebanyak 119 responden diambil melalui sampling sensus. Data diperoleh lewat kuesioner dan dianalisis dengan SPSS 25 melalui regresi berganda, uji t, uji F, serta uji asumsi klasik

Hasil – Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Dengan nilai thitung 2,047 > ttabel 1,981 dengan signifikan 0.043 < 0,05. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Dengan nilai thitung 4,347 > ttabel 1,981 dengan signifikan

0.000 < 0,05. Efektivitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Dengan nilai thitung 2,561 > ttabel 1,981 dengan signifikan 0.012 < 0,05. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Dengan nilai thitung 1,986 > ttabel 1,981 dengan signifikan 0.049 < 0,05.

Keterbatasan – Terdapat pada sulitnya mencari jurnal yang relevan terkait judul yang diteliti dan jumlah sampel yang sangat terbatas.

Agenda Penelitian Mendatang – Dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau loyalitas perangkat desa yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja. Penelitian mendatang dapat dilakukan di beberapa kecamatan atau kabupaten dengan karakteristik yang berbeda.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Etos, Komunikasi, Kompensasi, Kinerja

Pendahuluan

Kinerja Perangkat Desa merupakan hasil kerja dari suatu aktivitas yang dicapai oleh seorang atau sekelompok perangkat desa sesuai dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi desa. Kinerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien (Cascio, 2006). Menurut Sutrisno (2016), bahwa "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2011), kinerja adalah kemampuan seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien, serta memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam mengatur kehidupan kemasyarakatannya. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa perangkat desa mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan bisa mencapai target yang direncanakan dengan baik. Sebaliknya ketika kinerja menurun dan tidak menjadi perhatian bagi kepemimpinan. Akibatnya akan

sulit untuk mencapai target yang telah direncanakan. Realitanya kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Kecamatan Toba, Kabupaten Sanggau mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir, hal itu dibuktikan dari hasil obeservasi ditunjukkan data KBI (Indikator kinerja Utama) tahunan perangkat desa.

Istikomah (2020) kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang berusaha melakukan perubahan (transformasi) organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja dan berkembang secara maksimal. Menurut Priyono (2016) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memperhatikan keprihatinan dan kebutuhan pengembangan diri karyawan, menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami karyawan untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu jenis kepemimpinan yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja. Ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Ahmad Rivai (2020), yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Realitanya kepemimpinan transformasional di Kantor Desa Kecamatan Toba, Kabupaten Sanggau, sudah berjalan dengan baik namun belum sepenuhnya diterapkan secara maksimal. Hal ini diperlukan evaluasi terhadap kepemimpinan yang ada yaitu dengan adanya gaya kepemimpinan yang transformasional.

Jaya Sutisna & Agustina (2022), menyatakan Etos Kerja adalah faktor kunci keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuannya, yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan organisasi dalam menyelesaikan tugas. Darodjat (2015) mengatakan bahwa etos kerja adalah tindakan positif dan fondasi yang meliputi motivasi yang mana dapat mempengaruhi seseorang, semangat dasar, pemikiran dasar, kode etik, mencakup moral serta perilaku dan sikap, aspirasi, karakteristik utama serta keyakinan prinsip dan standar yang menjadi ancaman. Kesimpulannya Etos Kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas serta keyakinan dan kemampuan seseorang perangkat desa untuk mau melaksanakan tugas dan kegiatannya dengan semangat yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi desa. Tentunya di dalam etos kerja setiap pegawai merupakan suatu perilaku yang didasari dari dalam diri pegawai. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Nikita Maria Usoh, Bernhard Tewal, Regina Saerang (2020) Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Realitanya etos kerja atau semangat kerja Perangkat Desa, di Kantor Desa Kecamatan Toba, Kabupaten Sanggau sudah diterapkan namun sepenuhnya belum maksimal, Hal ini perlu adanya etos kerja yang harus ditingkatkan.

Djamarahi (2014) menyatakan efektivitas komunikasi merupakan prosesi menyampaikan suatu gagasan dari seseorang kepada orang lain. Menurut Silviani (2020) Efektivitas Komunikasi merupakan proses dari dua orang ataupun lebih untuk membentuk ataupun melaksanakan suatu pertukaran informasi antara satu dengan yang lain dan selanjutnya akan memahami pesan yang disampaikan satu sama lain secara mendalam. Hal ini telah dibuktikan oleh hasil penelitian dari Zackharia Rialmi et al. (2020) yang menyatakan bahwa efektivitas komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Realitanya efektivitas komunikasi Perangkat Desa di Kantor Desa, Kecamatan Toba, Kabupaten Sanggau sudah terbilang baik akan tetapi sepenuhnya belum efektif. Dalam hal ini diperlukannya perbaikan dalam hal berkomunikasi dan dapat dipastikan efektivitas komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi atau *reward*, artinya bentuk pemberian balas jasa yang diberikan

kepada seorang atas prestasi pekerjaan yang dilakukannya (Fahmi, 2016). Hasibuan (2012) mengatakan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2010) Menyatakan bahwa semakin baik imbalan yang diberikan maka akan semakin baik kinerja yang diberikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Asmayana (2018) dan Tugiyono (2021) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Realitanya kompensasi Perangkat Desa di Kantor Desa, Kecamatan Toba, Kabupaten Sanggau sudah dilakukan dan diterapkan akan tetapi masih kurang maksimal. Hal ini dapat di evaluasi untuk melakukan kompensasi kepada perangkat desa sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Kecamatan toba, kabupaten sanggau terdapat 7 desa yang terdiri dari Desa Teraju, Belungai Dalam, Samsat, Kampung Baru, Bagan Asam, Lumut, Balai Belungai. Yang terletak di provinsi kalimantan barat dan memiliki 119 orang perangkat desa dengan hari kerja 5 hari per minggu. Indikator Kinerja Utama Perangkat Desa mengalami penurunan mulai dari tahun 2022 ke 2024. ketepatan waktu pelayanan administrasi menurun dari 91% pada tahun 2022 menjadi hanya 76% pada tahun 2024. Demikian pula, tingkat kehadiran perangkat desa menurun dari 96% menjadi 82% dalam periode yang sama. Kepuasan masyarakat, yang menjadi cerminan kualitas layanan publik, juga mengalami penurunan signifikan dari skor 84 menjadi 68. Penurunan ini tidak hanya terjadi pada aspek pelayanan, tetapi juga pada kapasitas internal perangkat desa. Jumlah pelatihan dan pembinaan yang diikuti oleh perangkat desa terus menurun dari tiga kali per tahun menjadi hanya satu kali pada tahun 2024. Selain itu, nilai audit laporan keuangan desa juga menunjukkan kemunduran, dari predikat A menjadi C+, yang menunjukkan meningkatnya temuan administrasi dan lemahnya tata kelola keuangan desa. Hal ini menunjukkan adanya penurunan motivasi, kurangnya pengawasan, serta minimnya dukungan pengembangan kapasitas SDM perangkat desa. Maka dari itu faktor yang bisa meningkatkan kinerja perangkat desa adalah Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Efektivitas Komunikasi, dan Kompensasi.

Urgensi pada penelitian ini adalah untuk menyelesaikan permasalahan menurunnya kinerja perangkat desa yang terjadi pada tahun 2022 s/d 2024. Sehingga perlu dilakukan riset atau penelitian agar permasalahan tersebut tidak terjadi secara berkepanjangan atau terus- menerus untuk mencegah atau mengurangi risiko yang tidak diinginkan, serta masih minimnya riset yang menyelesaikan permasalahan menurunnya kinerja di Kantor Desa, Kecamatan Toba, Kabupaten Sanggau.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Irawati, Badaruddin, Anshar Daud (2023) yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan transformasional, etos kerja dan efektivitas komunikasi terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Gantarangeke kabupaten bantaeng". Perbedaan di penelitian ini penulis menambah satu variabel independent yaitu Kompensasi. Mengacu penelitian yang dilakukan oleh Gayatrie Ratna Bella, Ahmad Soleh, Tito Irwanto (2023) Yang Berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan". Hal itu menjadikan peneliti menggunakan kompensasi menjadi pembeda dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Dan terdapat variabel dependent yaitu Kinerja Perangkat Desa.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah pada penelitian ini adalah menurunnya kinerja perangkat desa yang terjadi di Kecamatan Toba,

Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat yang dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Efektivitas Komunikasi, Dan Kompensasi.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Perangkat Desa

Mathis dan Jocson (2016), mengatakan "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh aparat dalam mengembang pekerjaan". Menurut Sutrisno (2016), bahwa "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Afandi (2018), bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan hasil dari tindakan atau pencapaian yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi.

Kepemimpinan Transformasional

O'Leary (2001) menyatakan bahwa pemimpin transformasional adalah seorang yang memiliki kekuatan untuk mendatangkan perubahan di dalam diri para anggota tim dan di dalam organisasi secara keseluruhan. Menurutnya kepemimpinan transformasional dapat digunakan bila diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk mengutamakan tujuan organisasi daripada tujuan pribadi, menurut Burhanudin (2020). Kepemimpinan transformasional pada perangkat desa diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat, sehingga tujuan desa dapat tercapai secara optimal (Titi Laras, Raden Tri Haryono, 2016).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Rivai (2020), yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian oleh Putra et al., (2019) gaya kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan Penelitian yang dilakukan oleh Aryoko, dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Dan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan perangkat desa, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perangkat Desa*

Etos Kerja

Anaroga (2009) menyatakan bahwa "etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi ektisensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai tinggi bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah"(Setyobakti, Murniati, 2018). Sinamo (2005) juga memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hudi Setyobakti, Wahyuning (2018)

Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa di Kabupaten Lumajang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yustina, Hermayanti (2022) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikita Maria Usoh, Bernhard Tewal, Regina Saerang (2020) Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan research terdahulu dapat disimpulkan bahwa Etos kerja (X2) merupakan pandangan dan sikap individu terhadap kerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Dan hasil penelitian menunjukkan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau perangkat desa, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Etos Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perangkat Desa*

Efektivitas Komunikasi

Komunikasi organisasi yang efektif adalah proses penyampaian pesan yang mencapai tujuan dan memicu umpan balik, sehingga pesan tersampaikan dengan baik dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Ghobind, 2022). Menurut Silviani (2020), efektivitas komunikasi adalah proses pertukaran informasi antara individu yang memahami pesan secara mendalam. Semakin efektif komunikasi dalam organisasi maka semakin lancar juga kinerjanya, dan juga karyawan akan loyal terhadap organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Ghobind, 2022).

Hal ini telah dibuktikan oleh hasil penelitian dari Sulchaniyyah alfi (2017) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini sejalan Dengan penelitian yang dilakukan oleh Desti, Rahayu, Nurmiyati (2022) Komunikasi mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kinerja perangkat desa Kecamatan Suruh. Begitupun dengan penelitian Zackharia Rialmi et al. (2020) yang menyatakan bahwa efektivitas komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan efektivitas komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau perangkat desa, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : *Efektivitas Komunikasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perangkat Desa*

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2011). Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan (Sastrohadiwiryo, 2006). Pemberian kompensasi yang tentu akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi, Kompensasi bisa menjadi penghargaan atas upaya atau kerja keras yang dilakukan diluar dari pendapatan rutin yang diterimanya (Rio, Silcyljeova, Genita, 2018).

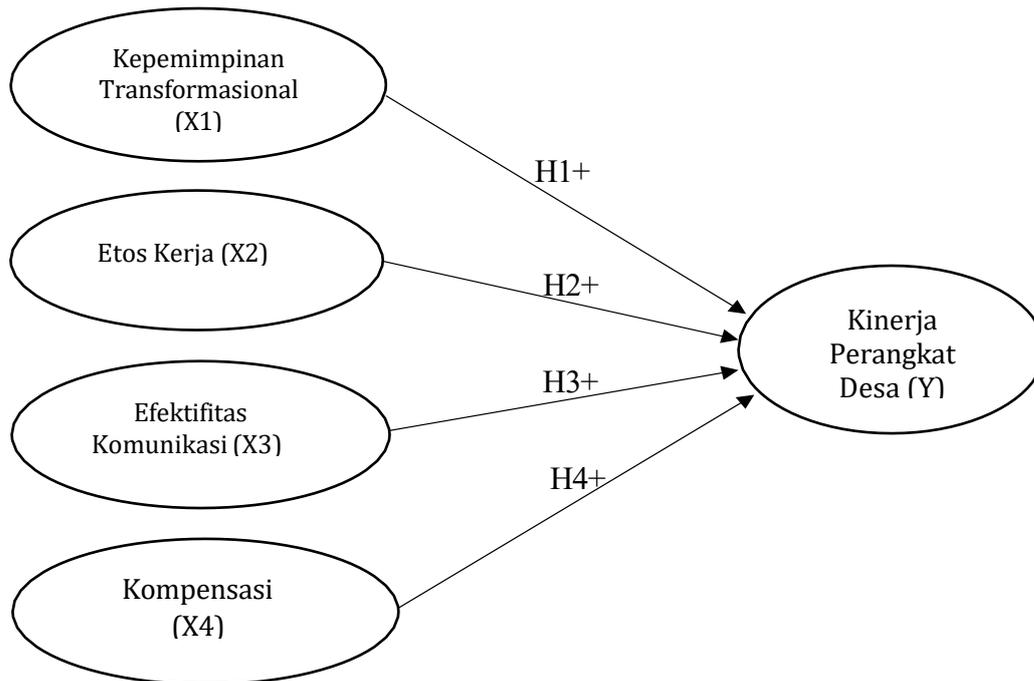
Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yenny, Windartini, Suharmiyati (2019) kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rio, Silcyljeova, Genita (2018) variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMD Sulawesi Utara. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu et al., (2020) yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh signifikan

dan positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai. sehingga dalam riset ini terdapat hipotesis sebagai berikut:

H4 : *Kompensasi* Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Model Penelitian

Setelah melakukan kajian Pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, dan juga telah dibentuk kerangka teoritis yang akan digunakan sebagai acuan dalam pemecahan masalah. Maka hubungan antar variabel dapat digambarkan dengan model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dalam proses pelaksanaan penelitiannya banyak menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran, sampai pada hasil atau penarikan kesimpulannya (Machali, 2021).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang ada di desa (Teraju, Belungai Dalam, Samsat, Kampung Baru, Bagan Asam, Lumut, Balai Belungai) Kecamatan Toba, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat sejumlah 119 orang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik *Non Probability Sampling* yaitu *sampling jenuh/sensus*, dimana Suliyanto (2018) mengatakan bahwa *Sampling Jenuh/Sensus* adalah pendekatan yang menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel. Sehingga jumlah responden/sampel pada penelitian ini berjumlah 119 orang (Kantor Desa Kecamatan Toba Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat).

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas

| Variabel | Kisaran Korelasi | Sig | Keterangan |
|-------------------------------|-------------------|-------|------------|
| Kepemimpinan transformasional | 0,903** - 0,863** | 0,000 | Valid |
| Etos Kerja | 0,755** - 0,757** | 0,000 | Valid |
| Efektivitas Komunikasi | 0,798** - 0,843** | 0,000 | Valid |
| Kompensasi | 0,833** - 0,859** | 0,000 | Valid |
| Kinerja perangkat desa | 0,823** - 0,736** | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1., dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki kisaran korelasi 0,755 hingga 0,863 dan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang mengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Tanda | Batas | Keterangan |
|-------------------------------|------------------|-------|-------|------------|
| Kepemimpinan transformasional | 0,860 | > | 0,700 | Reliabel |
| Etos kerja | 0,725 | > | 0,700 | Reliabel |
| Efektivitas Komunikasi | 0,780 | > | 0,700 | Reliabel |
| kompensasi | 0,816 | > | 0,700 | Reliabel |
| Kinerja perangkat desa | 0,708 | > | 0,700 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 2. diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan oleh peneliti dianggap reliabel, karena nilai Cronabach's Alpha pa da variabel tersebut melebihi batas minimal 0,700.

Uji Goodness Of Fit

Tabel 3. Uji Goodness Of Fit

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 124,045 | 4 | 31,011 | 15,787 | .000 ^b |
| | Residual | 223,938 | 114 | 1.964 | | |
| | Total | 347,983 | 118 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 3. diatas hasil pengujian diperoleh nilai F hitung 15,787 > F tabel 2,29, F tabel didapat dengan rumus $df = N - K - 1 = 119 - 5 - 1 = 113$ (dimana N = jumlah sampel, K = jumlah variabel independen) maka nilai f tabel 2,29, dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sudah baik dan memenuhi kriteria *goodness of fit*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 119 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.37760001 |
| Most Extreme Differences | Absolut | .070 |
| | Positive | .051 |
| | Negative | -.070 |
| Test Statistic | | .070 |
| Asymp Sig. (2-tailed) | | .200 |

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang secara signifikan lebih besar dari pada nilai batas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini dapat dianggap normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Asumsi |
|------------------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,923 | 1,083 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Etos Kerja (X2) | 0,685 | 1,459 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Efektifitas Komunikasi (X3) | 0,730 | 1,369 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Kompensasi (X4) | 0,903 | 1,107 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan analisis data yang ada dalam Tabel dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen menunjukkan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 atau memiliki *Variance Inflation Factor (VIF)* yang kurang dari 10. Hasil ini memberikan indikasi bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model regresi, menegaskan keberlanjutan keakuratan dan keterpercayaan hasil analisis.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Glejser

| Variabel | Sig. | Asumsi |
|------------------------------------|-------|------------------|
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,884 | Homokedastisitas |
| Etos Kerja (X2) | 0,936 | Homokedastisitas |
| Efektifitas Komunikasi (X3) | 0,925 | Homokedastisitas |
| Kompensasi (X4) | 0,219 | Homokedastisitas |

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Dari data yang ada dalam Tabel dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja, efektivitas komunikasi, kompensasi, dan kinerja perangkat desa yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Dengan kata lain, variasi varians antar pengamatan pada model regresi tidak signifikan, dan asumsi homoskedastisitas dapat dianggap terpenuhi.

Uji Hipotesis

Berikut Tabel hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 7. Uji t

| Model | Unstandardize d Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|------------------------------------|------------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 3,561 | 1,081 | | | 3,295 | 0,001 |
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,086 | 0,042 | 0,160 | | 2,047 | 0,043 |
| Etos Kerja (X2) | 0,388 | 0,089 | 0,395 | | 4,347 | 0,000 |
| Efektifitas Komunikasi (X3) | 0,185 | 0,072 | 0,225 | | 2,561 | 0,012 |
| Kompensasi (X4) | 0,088 | 0,044 | 0,157 | | 1,986 | 0,049 |

a. Dependent Variable: Kinerja perangkat desa

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian t yang ada dalam Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa analisis hipotesis dilakukan dengan cermat. Berikut adalah rincian hasil pengujian hipotesis secara individual:

1. Kepimpinan transformasional (X1) menunjukkan bahwa nilai thitung pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,047 yang secara signifikan lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,981. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0.043, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 5%. Artinya, secara parsial variabel kepemimpinan tranformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y).
2. Etos kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai thitung pada variabel etos kerja sebesar 4,347, yang secara signifikan lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,981. Selain itu, nilai

- signifikansi sebesar 0.000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 5%. Artinya, secara parsial variabel etos kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y).
3. Efektivitas komunikasi (X3) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel efektivitas komunikasi sebesar 2,561 yang secara signifikan lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,981. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0.012 yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 5%. Artinya, secara parsial variabel efektivitas komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y).
 4. Kompensasi (X4) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi sebesar 1,986 yang secara signifikan lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,981. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0.049, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 5%. Artinya, secara parsial variabel kompensasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

| <i>Model Summary^b</i> | | | |
|----------------------------------|--------------------|-----------------|--------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
| 1 | 0,815 ^a | 0,664 | 0,652 |

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji pada nilai Adjusted R^2 sebesar 0,652. Nilai ini menggambarkan bahwa kekuatan pengaruh variabel X1, X2, X3, dan X4, terhadap variabel Y mencapai 65,2%, sementara 34,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam model ini. Adjusted R^2 memberikan yang lebih akurat mengenai seberapa jauh model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dengan memperhitungkan jumlah variabel independen dan kompleksitas model secara keseluruhan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perangkat desa menunjukkan nilai signifikan $0.043 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2,047 > t_{tabel}$ 1,981. Sehingga H_1 pada penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Rivai (2020), Putra et al, (2019), dan Aryoko, dkk. (2020) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja perangkat desa yang dihasilkan. Kepemimpinan transformasional juga terbukti menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan disiplin kerja, mengurangi tingkat absensi, dan membangkitkan motivasi kerja perangkat desa yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi desa secara menyeluruh.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji etos kerja terhadap kinerja perangkat desa menunjukkan nilai signifikan

$0.000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,347 > t_{tabel} 1,981$. Sehingga H2 penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hudi Setyobakti, Wahyuning (2018), Yustina, Hermayanti (2022), Nikita Maria Usuh, Bernhard Tewel, dan Regina Saerang (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Penelitian ini membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Artinya semakin tinggi semangat, kejujuran, dan tanggung jawab perangkat desa, maka kinerja mereka meningkat dan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja perangkat desa secara menyeluruh, pemerintah desa dan pemangku kebijakan perlu menaruh perhatian besar terhadap pembangunan etos kerja yang baik dan etos kerja bukan hanya menjadi pelengkap, tetapi telah terbukti menjadi fondasi penting dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal di lingkungan pemerintahan desa.

Pengaruh Efektifitas Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji efektivitas komunikasi terhadap kinerja perangkat desa menunjukkan nilai signifikan $0.012 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,561 > t_{tabel} 1,981$. Sehingga H3 pada penelitian ini menyatakan bahwa efektifitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulchaniyyah alfi (2017), Desti, Rahayu, Nurmiyati (2022), dan Zackharia Rialmi et al. (2020) yang menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Penelitian ini membuktikan bahwa efektifitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Artinya semakin efektif proses komunikasi dalam lingkungan kerja perangkat desa, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam sistem komunikasi internal. Langkah yang dapat diambil di antaranya adalah menyelenggarakan rapat koordinasi secara rutin, memberikan pelatihan komunikasi interpersonal kepada perangkat desa, serta menciptakan budaya organisasi yang terbuka terhadap masukan dan saran.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji etos kerja terhadap kinerja perangkat desa menunjukkan nilai signifikan $0.049 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,986 > t_{tabel} 1,981$. Sehingga H2 penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yenny, Windartini, Suharmiyati (2019), Rio, Silcyljeova, dan Genita (2018), Ayu et al., (2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Artinya semakin baik kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja perangkat desa. Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memberikan dorongan motivasi bagi perangkat desa untuk bekerja lebih optimal. Ketika pegawai merasa dihargai secara layak atas pekerjaannya,

mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama (X1) diketahui nilai signifikan 0,043 dan nilai thitung 2,047 yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa Kecamatan Toba, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat.
2. Hasil uji hipotesis kedua (X2) diketahui nilai signifikan 0,000 dan nilai thitung 4,347 yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa Kecamatan Toba, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat.
3. Hasil uji hipotesis ketiga (X3) diketahui nilai signifikan 0,012 dan nilai thitung 2,561 yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Efektivitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa Kecamatan Toba, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat.
4. Hasil uji hipotesis keempat (X4) diketahui nilai signifikan 0,049 dan nilai thitung 1,986 yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa Kecamatan Toba, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sehingga disarankan kepada kepala desa dan perangkat yang berperan sebagai pemimpin untuk meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, khususnya dalam aspek inspirasi dan perhatian individual. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, penguatan visi, dan pendekatan personal kepada perangkat desa agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas mereka.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sehingga disarankan pemerintah desa perlu terus mendorong peningkatan semangat kerja dengan cara memberikan motivasi internal, pelatihan, serta menciptakan suasana kerja yang sehat dan kompetitif.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa efektivitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sehingga disarankan pemerintah melakukan peningkatan komunikasi dua arah di lingkungan kerja perangkat desa, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antarperangkat desa. Pemerintah desa dapat membuat forum komunikasi rutin, serta menggunakan media komunikasi internal yang lebih efisien dan transparan agar informasi tidak terlambat atau terdistorsi.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sehingga disarankan pemerintah melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang ada, agar kompensasi yang diberikan lebih adil, layak, dan memotivasi. Selain gaji pokok, perlu

dipertimbangkan bentuk kompensasi tambahan seperti insentif berdasarkan kinerja, tunjangan, dan asuransi yang bisa meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja perangkat desa.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini terdapat pada sulitnya mencari jurnal yang relevan terkait judul yang diteliti dan Jumlah sampel yang sangat terbatas.

Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau loyalitas perangkat desa yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja.
2. Penelitian mendatang dapat dilakukan di beberapa kecamatan atau kabupaten dengan karakteristik yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). The Effect Of Training And Compensation To Employee Performance At Bpmpd Province North Sulawesi.
- Daud, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng. 4.
- Ghobind Difit Eldiana Putra. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun Pt.Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. *Optimal Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 156–176.
- Lestari, D., Rahayu, S., & Nurmiyati, N. (2022). Pengaruh Komunikasi, Pendidikan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Suruh Influence Of Communication, Education, And Compensation On Village Devices Performance In Suruh Sub-District. *Bisecer (Business Economic Entrepreneurship)*, 5(1), 88.
- Pebrian, A., Yusnita, R. T., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 318– 326.
- Setyawati, K., & Cori, C. (2023). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispورا) Kota Bekasi. *Pandita : Interdisciplinary Journal Of Public Affairs*, 5(2), 38–45.
- Setyobakti, Moh. H., & Murniati, W. (2018). Analisis Kinerja Perangkat Desa Di Kabupaten Lumajang. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(2), 124– 132.
- Sondari, S., Hidayat, T., Suparman, A., & Persadani, F. (2024). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Charoen Pokphand Bekasi. *The World Of Business Administration Journal*.
- Suci, R., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kecamatan Salimpaung. *Jess (Journal Of Education On Social Science)*, 2(1), 47.

- Yuliani, N., & Ilyas, Y. (N.D.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat.
- Yulistika Pricilia Nasa, Imanuel Wellem, & Kristiana Reinildis Aek. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka: Studi Kasus Pada Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina, Dan Desa Namangkewa. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 144–153.
- Noferius Giawa & Yoel Melsaro Larosa. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 506–515.
- Anggraini, D. P., Efendi, B., & Nurhayati, E. C. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 4(4), 108–118.
- Nurhayati, E. C., Reza Vahlefi, A. Z., & Efendi, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(5), 64–69.
- Oktaviana, A., Nurhayati, E. C., & Trihudiyatmanto, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Economics, Management, and Business*, 3(2), 1–22.
- Nurhayati, E. C., Efendi, B., & Wardani, U. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(6), 40–56.
- Sangadin, A. Y., Nurhayati, E. C., & Efendi, B. (2024). Pengaruh Kemampuan Intelektual, Kepemimpinan, Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 44– 49.
- Rais, A., Nurhayati, E. C., & Trihudiyatmanto, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 4(2), 97– 110.
- Laras, T., & Haryono, RT (2016). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Budaya Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Survei Pada Perangkat Desa Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi*, 21 (2), 269-289.
- Iskandar, Y. (2019, Juni). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Untuk Mensukseskan Penyaluran Dana Desa Di Desa Sungai Guntung Tengah Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Dalam Konferensi Nasional Tahunan Ke-2 Penelitian Ekonomi Dan Pendidikan Ekonomi.
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8 (7), 99-110.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam–Jakarta Selatan. *Jurnal*

Disrupsi Bisnis, 3 (1), 28-43.

Novianto, D. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Galang Kreasi Sempurna. 4.

Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif).

Suliyanto. 2018. Metode penelitian bisnis untuk skripsi, tesis, dan disertasi. Yogyakarta.