

Peran Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Serang Kabupaten Bekasi

Pipit Putri Asih¹, Irwan Raharja^{*2}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Email: ¹pipitputri495@gmail.com, ²irwan.ira@bsi.ac.id

Abstrak

Kantor Desa sebagai ujung tombak pelayanan masyarakat dituntut untuk memberikan layanan yang optimal, responsif, dan akuntabel. Dalam era pelayanan publik yang semakin menuntut efisiensi dan profesionalisme, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintahan di tingkat desa. Namun, dalam pelaksanaannya, sering kali ditemukan tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja aparatur desa, yang salah satunya dipengaruhi oleh aspek manajerial seperti gaya kepemimpinan dan efektivitas komunikasi. Kondisi ini juga dirasakan di Kantor Desa Serang, Kabupaten Bekasi, di mana peran kepemimpinan dan komunikasi menjadi faktor penting yang perlu dianalisis secara mendalam dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Serang Kabupaten Bekasi, baik secara parsial maupun simultan. Sampel penelitian terdiri dari 32 responden dengan teknik sampel jenuh. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan analisis menggunakan SPSS versi 30.0. Variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 72,2%, sedangkan komunikasi berkontribusi sebesar 80,9%. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 94,8%. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan dan efektivitas komunikasi memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja aparatur desa, serta memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kebijakan manajemen SDM di lingkungan pemerintah desa. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan, Pengembangan, Sumberdaya Manusia*

Abstract

Village offices as the spearhead of community services are required to provide optimal, responsive, and accountable services. In the era of public services that increasingly demand efficiency and professionalism, the quality of employee performance is a key factor in determining the success of organisations, including government agencies at the village level. However, in practice, there are often challenges in maintaining and improving the performance of village officials, one of which is influenced by managerial aspects such as leadership style and communication effectiveness. This condition is also felt in the Serang Village Office, Bekasi Regency, where the role of leadership and communication is an important factor that needs to be analysed in depth in relation to employee performance. This study aims to analyse the effect of leadership style and communication on employee performance at the Serang Village Office, Bekasi Regency, both partially and simultaneously. The research sample consisted of 32 respondents using the saturated sample technique. The research method uses a quantitative approach with a questionnaire as a data collection tool and analysis using SPSS version 30.0. The variables studied were leadership style (X1), communication (X2), and employee performance (Y). The results showed that leadership style and communication had a significant effect on employee performance. Leadership style contributed 72.2%, while communication contributed 80.9%. Simultaneously, both variables explain the influence on employee performance by 94.8%. The findings suggest that leadership strategy and communication effectiveness have a central role in improving the performance of village officials, and provide an empirical contribution to the development of HR management policies within the village government. In addition, this study contributes to the development of human resource management as a reference for further research.

Keywords: *Communication, Development, Employee Performance, Human Resources, Leadership Style*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, di antaranya adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi yang diterapkan dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan komunikasi yang baik memastikan informasi tersampaikan dengan jelas dan tepat kepada seluruh anggota organisasi.

Kantor Desa Serang sebagai lembaga pemerintahan desa memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat. Namun, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan di Kantor Desa Serang masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa serta efektivitas komunikasi dalam lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan rendahnya keterlibatan dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Selain itu, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan miskomunikasi, memperlambat aliran informasi, serta menghambat koordinasi antarpegawai.

Kepemimpinan yang baik tidak hanya berfokus pada perintah dan kendali, tetapi juga pada bagaimana pemimpin dapat memberikan inspirasi serta membangun hubungan yang positif dengan bawahannya. Menurut Setyowati, Pratama, dan Lestari (2023), kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu mengarahkan individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan akan menyebabkan ketidakpuas para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang (Fahmi et al., 2020)

Selain kepemimpinan, komunikasi yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kusdianto et al (2022) menyatakan bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka antara pimpinan dan bawahan dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan pemahaman tugas, serta mengurangi potensi konflik dalam organisasi. Ketika antara karyawan dan atasan ataupun antar karyawan berkomunikasi secara terbuka, saling mendukung, maka karyawan akan merasa nyaman dan menumbuhkan komunikasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik (Putri et al., 2024)

Di era digitalisasi saat ini, penggunaan teknologi informasi dalam komunikasi organisasi juga semakin penting. Pemanfaatan teknologi komunikasi yang tepat dapat mempercepat penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi, serta memudahkan pemantauan kinerja karyawan. Kinerja yaitu kapasitas seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa yang mendukung pencapaian tujuan yang dimaksudkan dan merupakan konsekuensi atas prestasi kerja seseorang karyawan baik mutu ataupun kuantitas dalam menuntaskan kewajibannya sesuai komitmen yang diberikan kepadanya (Putri et al., 2024). Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia perlu dirancang program sertifikasi (Raharja, 2023) dan pelatihan (Rahayu et al, 2024).

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan di berbagai konteks organisasi. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Geralt et al. (2020) meneliti di PT Bringin Karya Sejahtera dan menemukan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan komunikasi menjadi faktor dominan. Sinaga et al. (2023) dalam Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial juga membuktikan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai sektor organisasi bisnis dan publik. Parmin (2024) di PT Antar Nusa Jakarta menguatkan temuan bahwa komunikasi efektif menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja. Rahyono & Alansori (2021) melakukan studi pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung dan menemukan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan yang partisipatif serta komunikasi terbuka berdampak signifikan terhadap kinerja. Wijyantini & Safitri (2022) meneliti pada pengelola BUMDes di masa pandemi, hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang responsif dan komunikasi yang efektif menjadi kunci menjaga kinerja di masa krisis. Samosir (2021) di Kantor Camat Pandan juga membuktikan pengaruh positif dan signifikan kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Apriyani & Yuniarti (2024) di Kantor

Kecamatan Pinang Kota Tangerang menemukan bahwa komunikasi menjadi variabel yang paling dominan berkontribusi terhadap kinerja, serupa dengan temuan penelitian lain. Arifin et al. (2022) di Kecamatan Kualuh Leidong pun menyatakan gaya kepemimpinan dan komunikasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja, dengan hasil kontribusi simultan yang cukup tinggi. Secara eksplisit, gap penelitian yang diisi oleh penelitian ini adalah minimnya penelitian sejenis di lingkungan pemerintahan desa, sebagian besar studi sebelumnya dilakukan di lingkungan swasta, yayasan, BUMDes di masa pandemi, atau kantor kecamatan. Belum banyak yang fokus meneliti secara kuantitatif pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di kantor desa, khususnya di Kabupaten Bekasi yang memiliki karakteristik yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Sebagian penelitian sebelumnya berfokus pada organisasi profit dan lembaga sosial, sementara penelitian ini memberikan implikasi langsung terhadap pengembangan kebijakan manajemen SDM di pemerintahan desa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Serang Kabupaten Bekasi, yang memiliki karakteristik yang cukup spesifik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai desa secara parsial dan simultan, serta memberikan dasar empiris untuk strategi peningkatan efektivitas kerja aparatur pemerintahan Desa Serang Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi Kantor Desa Serang Kabupaten Bekasi dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan komunikasi guna mendukung peningkatan kinerja karyawan serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertempat pada Kantor Desa Serang, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Data yang diperoleh adalah data primer. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Jenis penelitian yaitu kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan kuantitatif statistik (Hasyim et al., 2020) dan Prasetyo (2024) dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$). Analisis data dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Parsial dan Uji Simultan (Ghozali, 2018), Sugiyono (2021). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yaitu 32 orang karyawan Kantor Desa Serang tergolong kecil, sehingga seluruhnya dapat dijadikan responden. Menurut Sugiyono (2021), teknik sampling jenuh cocok digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, atau bila penelitian ingin menjangkau seluruh populasi tanpa menyisakan unit analisis. Selain itu, sampling jenuh mengurangi kemungkinan bias pemilihan responden, sehingga meningkatkan keandalan data penelitian. Penelitian ini menggunakan angket tertutup dengan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju (Sugiyono, 2019). Data deskriptif dibuat tabulasi menggunakan microsoft excel. Pengujian analisis menggunakan SPSS versi 30.0 pada butir pertanyaan kuisisioner (Santoso (2017).

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel utama yang akan dianalisis, yaitu gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan kinerja karyawan (Y):

- a. Gaya kepemimpinan (X1) didefinisikan sebagai hubungan antara seorang pemimpin dan bawahannya dalam bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi (Setyowati et al., 2023). Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diukur melalui beberapa indikator, yaitu (1) kemampuan mengambil keputusan, yang mencerminkan sejauh mana pemimpin dapat membuat keputusan yang cepat dan tepat dalam berbagai situasi kerja, (2) kemampuan berkomunikasi, yaitu sejauh mana pemimpin dapat menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif kepada bawahannya, (3) kemampuan mengendalikan, yang menunjukkan sejauh mana pemimpin dapat mengawasi dan mengarahkan karyawan agar tetap bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, serta (4) kemampuan memotivasi, yang berkaitan dengan bagaimana pemimpin memberikan dorongan dan semangat kerja kepada karyawan.

- b. Komunikasi (X2) didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang mencakup pertukaran informasi untuk meningkatkan pemahaman dalam organisasi (Kusdianto et al., 2022). Komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan pemahaman tugas, serta mengurangi konflik antarpegawai. Dalam penelitian ini, komunikasi diukur melalui lima indikator utama, yaitu (1) pemahaman, yang mencerminkan sejauh mana pesan yang disampaikan oleh atasan dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh bawahan, (2) kesenangan, yaitu sejauh mana komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan, (3) sikap, yaitu bagaimana karyawan menerima dan merespons komunikasi yang diterima dari atasan maupun rekan kerja, (4) hubungan yang baik, yang menunjukkan sejauh mana komunikasi dapat mempererat hubungan antarpegawai dalam organisasi, serta (5) tindakan, yang mengukur sejauh mana komunikasi dalam organisasi dapat mendorong karyawan untuk mengambil langkah konkret sesuai dengan informasi yang diterima.
- c. Kinerja karyawan (Y) mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Putri et al., 2024). Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur berdasarkan empat indikator utama, yaitu (1) prestasi kerja, yang menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, (2) tanggung jawab, yang mencerminkan sejauh mana karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab tanpa perlu pengawasan ketat, (3) kerja sama, yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, serta (4) kepemimpinan, yang mengukur sejauh mana karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan kepemimpinan dalam menjalankan tugasnya.

Hubungan antara variabel dijabarkan dalam rumusan persamaan statistik regresi linear berganda sebagai berikut (Hustia, 2020):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon \quad (1)$$

Dimana :

- Y = Variabel Terikat (dependen)
a = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_n$ = Koefisien regresi
X1 = Variabel X1
X2 = Variabel X2
Xn = Variabel Bebas Xn
 ε = Error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan di Kantor Desa Serang Kabupaten Bekasi. Karakteristik responden diklasifikasi meliputi; jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa bekerja.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari total 32 responden yang terlibat dalam penelitian ini, mayoritas berjenis kelamin pria sebanyak 24 orang atau sekitar 75%, sedangkan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 8 orang atau sekitar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa objek penelitian ini didominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 32 responden yang berpartisipasi, sebanyak 4 orang atau 12,5% berada dalam rentang usia 20-35 tahun. Kelompok usia terbesar dalam penelitian ini adalah 36-49 tahun, dengan jumlah 19 responden atau 59,4%. Sementara itu, responden yang berusia di atas 50 tahun berjumlah 9 orang atau 28,1%. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berada dalam kelompok usia produktif, yaitu 36-49 tahun.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa tidak ada responden yang hanya memiliki tingkat pendidikan SD atau SMP. Responden dengan pendidikan SMA berjumlah 7 orang atau 21,9%, sedangkan yang berpendidikan Diploma sebanyak 5 orang atau 15,6%. Responden dengan pendidikan sarjana (S1) mendominasi penelitian ini dengan jumlah 14 orang atau 43,8%. Sementara itu, responden dengan pendidikan pascasarjana (S2) berjumlah 6 orang atau 18,8%, dan tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan S3. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan tinggi, terutama S1 dan S2.

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang bervariasi. Responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun berjumlah 14 orang atau 43,8%. Sementara itu, kategori dengan jumlah responden terbanyak adalah mereka yang telah bekerja selama 6-15 tahun, yakni sebanyak 15 orang atau 46,9%. Sedangkan responden dengan pengalaman kerja lebih dari 16 tahun berjumlah 3 orang atau 9,4%.

3.2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan SPSS versi 30.00 pada taraf signifikan 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam variabel penelitian memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,843	0,349	0,000	Valid
	X1.2	0,582	0,349	0,000	Valid
	X1.3	0,753	0,349	0,000	Valid
	X1.4	0,662	0,349	0,000	Valid
	X1.5	0,730	0,349	0,000	Valid
	X1.6	0,455	0,349	0,000	Valid
	X1.7	0,843	0,349	0,000	Valid
	X1.8	0,620	0,349	0,000	Valid
	X1.9	0,549	0,349	0,000	Valid
	X1.10	0,721	0,349	0,000	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,575	0,349	0,000	Valid
	X2.2	0,476	0,349	0,000	Valid
	X2.3	0,747	0,349	0,000	Valid
	X2.4	0,673	0,349	0,000	Valid
	X2.5	0,711	0,349	0,000	Valid
	X2.6	0,551	0,349	0,000	Valid
	X2.7	0,677	0,349	0,000	Valid
	X2.8	0,515	0,349	0,000	Valid
	X2.9	0,618	0,349	0,000	Valid
	X2.10	0,633	0,349	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,587	0,349	0,000	Valid
	Y1.2	0,536	0,349	0,000	Valid
	Y1.3	0,470	0,349	0,000	Valid
	Y1.4	0,670	0,349	0,000	Valid
	Y1.5	0,395	0,349	0,000	Valid
	Y1.6	0,470	0,349	0,000	Valid
	Y1.7	0,547	0,349	0,000	Valid
	Y1.8	0,392	0,349	0,000	Valid
	Y1.9	0,495	0,349	0,000	Valid
	Y1.10	0,478	0,349	0,000	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator dalam variabel penelitian memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga dinyatakan valid pada taraf signifikan 0,05.

3.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai > 0,60 sebagai batas reliabilitas. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2

Tabel 2. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,856	0,60
Komunikasi (X2)	0,802	0,60
Kinerja Karyawan (Y)	0,661	0,60

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga kuesioner dapat dipercaya untuk penelitian.

Uji regresi linier berganda dianalisis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	42.954	.163			263.400	<,001
Gaya Kepemimpinan	.052	.003	.857		20.305	<,001
Komunikasi	.033	.003	.476		11.276	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:
 $Y = 42,954 + 0,052X_1 + 0,033X_2 + \epsilon$. Interpretasi dari persamaan tersebut yaitu:

- Diperoleh nilai konstanta (a) adalah 42,954 yang berarti dimana keadaan saat kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2), jika variabel independen tidak ada maka variabel Y yaitu Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan, atau dapat diartikan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi mempunyai nilai = 0 maka nilai Kinerja Karyawan adalah 42,954
- Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,052 artinya jika Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,052. Koefisien regresi bernilai positif antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan apabila Gaya Kepemimpinan semakin meningkat, maka Kinerja Karyawan pun akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien variabel Komunikasi (X2) adalah 0,033 artinya jika Komunikasi mengalami kenaikan sebesar 1 maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,033. Koefisien regresi bernilai positif antara Komunikasi dan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan apabila Komunikasi semakin meningkat, maka Kinerja Karyawan pun akan semakin meningkat.

Uji koefisien determinasi parsial bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), dan 1.00 (korelasi sempurna). Besarnya R² jika semakin mendekati 0 berarti kemampuan variabel variabel independent dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Besarnya R² jika semakin mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Hasil uji koefisien determinasi parsial gaya kepemimpinan disajikan pada tabel 4

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Gaya Kepemimpinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.713	.10294

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien R Square (R²) pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,722% (72,2%) ini menjelaskan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 72,2%. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Komunikasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Komunikasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.809	.803	1.12729

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Berdasarkan tabel 5, nilai koefisien R Square (R²) pada variabel Komunikasi (X₂) sebesar 0,809 (80,9%) ini menjelaskan variable Komunikasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Serang yaitu sebesar 80,9%.

Uji Koefisien Determinasi Simultan merupakan uji yang menunjukkan variabel X₁ dan X₂ dalam mempengaruhi variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Besar nya R² jika semakin mendekati 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen amat terbatas. Besarnya R² jika semakin mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Hasil uji koefisien determinasi simultan disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.945	.04512

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,948 (94,8%) ini menjelaskan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Serang sebesar 94,8%. Sedangkan sisanya sebesar 5,2% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel dan nilai signifikan < 0,05 atau thitung > ttabel. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan program SPSS Versi 30.0 disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	42.954	.163		263.400	<,001
	Gaya Kepemimpinan	.052	.003	.857	20.305	<,001
	Komunikasi	.033	.003	.476	11.276	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dalam tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai $df = n - k - 1$ yakni $32 - 2 - 1 = 29$ dan diraih skor $t_{tabel} = 2,04523$ atas skor sig $a = 0,05$ dengan hasil berikut:

- H1= terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Serang.
- H2 = terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Serang.
- H3 = Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi bersama-sama (simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Serang).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian parsial nilai t-hitung sebesar $20,305 > 2,04523$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan demikian hipotesis statistiknya dapat dirumuskan menjadi (H0) ditolak dan (Ha) diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian parsial nilai thitung sebesar $11,276 > 2,04523$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan demikian hipotesis statistiknya dapat dirumuskan menjadi (H0) ditolak dan (Ha) diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai yang diperoleh fhitung dengan ftabel pada tingkat sig 0,05. Apabila nilai fhitung $> ftabel$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka model regresi tersebut layak untuk menjelaskan variabel dependen secara simultan atau bersamaan. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.084	2	.542	266.201	<,001 ^b
	Residual	.059	29	.002		
	Total	1.143	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pada tabel 8, diketahui bahwa nilai $df_1 = k$ (jumlah variabel bebas) = 2, $df_2 = n - k - 1$ yaitu $32 - 2 - 1 = 29$, serta diperoleh skor $f_{tabel} = 3,33$ pada nilai $N_1 = 2$. Sehingga pada uji ini diraih output, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai Fhitung $266,201 > F_{tabel} 3,33$. Sehingga H0 ditolak serta Ha diterima. Disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) serta Komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Desa Serang.

Ringkasan hasil penelitian disajikan pada tabel 9.

Tabel 9. Ringkasan Hasil Penelitian

Variabel	R Square (%)	Koefisien B	Nilai t	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	72,2	0,052	20,305	<0,001	Berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja
Komunikasi	80,9	0,033	11,276	<0,001	Berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja
Gaya Kepemimpinan + komunikasi	94,8	-	266,201 (F)	<0,001	Secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh lebih besar (80,9%) terhadap kinerja karyawan dibandingkan gaya kepemimpinan (72,2%). Kedua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Sinaga et al. (2023), Rahyono & Alansori (2021), Wijayantini & Safitri (2022), Apriyani & Yuniarti (2024), Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025), serta KUSDARIANTO et al. (2022). KUSDARIANTO et al. (2022) menekankan bahwa komunikasi yang terbuka dan efektif mempercepat proses koordinasi kerja dan meningkatkan kinerja di sektor publik. Namun, kontribusi yang lebih tinggi dari komunikasi dibandingkan kepemimpinan menunjukkan bahwa efektivitas hubungan interpersonal lebih dominan di lingkungan desa. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Rahmawati & Susilo (2020) yang menemukan bahwa komunikasi efektif menjadi kunci utama dalam peningkatan kinerja pegawai di lingkungan birokrasi desa, karena karakter organisasi pemerintahan desa sangat bergantung pada kejelasan informasi, koordinasi antarpegawai, dan penyampaian tugas yang tepat waktu. Konsisten dengan penelitian Esti, & Raharja, I. (2024) yang menyimpulkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan komunikasi memiliki pengaruh yang lebih dominan. Penelitian ini memperkuat teori bahwa kejelasan komunikasi internal sangat penting dalam lingkungan kerja manufaktur yang memiliki standar operasional ketat. Sebaliknya, di penelitian Geralt et al. (2020), Parmin (2024), Samosir (2021), dan Arifin et al. (2022), gaya kepemimpinan lebih dominan.

Karakteristik pekerjaan di Kantor Desa Serang bersifat kolektif dan administratif yang menuntut koordinasi rutin antar staf. Dalam situasi ini, gaya kepemimpinan memang penting, tetapi efektivitas komunikasi sehari-hari lebih langsung berdampak terhadap kelancaran tugas dan pelayanan publik. Selain itu, responden mayoritas berada di rentang usia produktif (36-49 tahun) dan berpendidikan tinggi (S1-S2), yang biasanya lebih menghargai komunikasi terbuka dan partisipatif dalam penyelesaian pekerjaan dibanding sekadar instruksi top-down. Penelitian ini hanya melibatkan satu kantor desa dan menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden terbatas (32 orang). Untuk hasil yang lebih generalizable, perlu dilakukan pada beberapa kantor desa di wilayah lain dengan metode random sampling.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Desa Serang. Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 72,2%, sedangkan komunikasi berkontribusi sebesar 80,9%. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 94,8%. Implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh manajemen pemerintah Desa Serang Kabupaten Bekasi yaitu penguatan strategi kepemimpinan dengan mendorong kepala desa dan perangkatnya untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, terbuka, dan adaptif terhadap kebutuhan karyawan. Diperlukan sistem komunikasi dua arah yang efektif antara pimpinan dan karyawan desa guna memastikan setiap kebijakan, tugas, dan informasi dapat dipahami dan dijalankan dengan baik melalui penyediaan media komunikasi yang mudah diakses, baik formal (rapat rutin, papan informasi, surat edaran) maupun informal (grup WhatsApp dan sebagainya). Penelitian ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja aparatur desa harus difokuskan pada peningkatan keterampilan komunikasi internal serta pelatihan kepemimpinan partisipatif. Hasil ini memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia di pemerintahan tingkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, S., & Yuniarti, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 489–500.
- Arifin, A., Bahri, S., & Effendi, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kualuh Leidong. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 60–69.
- Esti, & Raharja, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Indonesia. *EKBIS (Ekonomi & Bisnis)*, 12(2), 88–100. <https://doi.org/10.56689/ekbis.v12i2.1481>
- Fahmi, O., Geralt, F. E., Koleangan, R. A. M., Sepang, J. L., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Manajemen, J. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(2), 89–102.
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(2), 89–102.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–90.
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 136-146.
- Kusdianto, I., Rismalasari, R., Ikbal, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83–92.
- Parmin, Y. (2024). Analisa pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Antar Nusa Jakarta. *Management Research and Business Journal*, 1(2), 14–33.
- Prasetyo, T. (2024). Pengaruh artificial intelligence dan literasi digital terhadap kinerja karyawan di bidang ekonomi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 66–73.
- Putri, I. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 584–597.
- Raharja, I. (2023). The influence of human resource management certification and work motivation on the performance of human resource managers in Indonesia. *Paradigma*, 20(1), 19–28.
- Rahayu, E., & Raharja, I. (2024). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pemerintah. *EKBIS (Ekonomi & Bisnis)*, 12(2), 127–139.
- Rahmawati, E., & Susilo, H. (2020). Komunikasi efektif sebagai kunci peningkatan kinerja pegawai di lingkungan birokrasi desa. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 115–126. <https://doi.org/10.20473/jia.v17i2.2020.115-126>
- Rahyono, R., & Alansori, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 26–35.
- Samosir, R. L. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *LITERATUS*, 3(1), 44–52.
- Santoso, S. (2017). Mengolah data statistik secara profesional dengan SPSS 25. PT Elex Media Komputindo.

- Setyowati, H., & Khotimah, C. (2023). Penerapan gaya kepemimpinan demokratis Kepala Desa Pule Kecamatan Pule Kabupaten Trenggalek. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(3), 2400–2409.
- Sinaga, J., Maidani, M., Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Lande, A., Sanjaya, H. T., ... & Hermawan, M. R. (2023). Peran kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*, 1(4), 154–163.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Wijyantini, B., & Safitri, R. (2022). Determinan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pengelola Bumdes di masa pandemi. *SEGMEN: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 45–60.

Halaman Ini Dikosongkan