

Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Studi Kasus Pada Kantor Desa Negororejo, Kecamatan Lumbang, Kabupaten Probolinggo)

Ida Ristianah *

Siti Asiyah **

Khalikusabir ***

Email : idaristianah0611@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to find out, test, and explain the effect of communication, teamwork, and leadership style on the performance of village officials, this research is a type of quantitative research the method used is multiple linear analysis. The sampling technique for all village officials totalling 44 samples. To solve the problem this study using SPSS with the help of validity test, reliability test, normality test, multicollineritas test, multiple lener analysis, heteroscedaksity test, f test dan t test. The result of this study indicate that simultaneesously the variable of communication, teamwork, and leadership stayle have a significant effect on the performance of village officials, and there is a partial influence between the influence of communication, teamwork, and leadership style.

Keyword : *Comuniccation (X1), Teamwork (X2), and Leadership style (X3) on employe performance (Y)*

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini kinerja pemerintah tengah menjadi sorotan dari masyarakat luas, melayani masyarakat merupakan salah satu tugas yang menjadi tanggung jawab instansi pemerintah di semua tingkatan, baik di tingkat pusat, daerah, maupun desa. Dalam hal penyediaan layanan oleh pemerintah, masyarakat akan merasakan kepuasan jika layanan yang diberikan pemerintah kepada mereka sesuai dengan apa yang mereka harapkan dari pemerintah, dengan mempertimbangkan kualitas dan layanan yang diberikan. Akibat rendahnya kemampuan yang dimiliki aparat pemerintah desa, seringkali pelayanan yang berkualitas sulit dicapai. Hal ini disebabkan karena aparat pemerintah desa sering kali tidak mengetahui dan memahami cara memberikan pelayanan yang baik. Dugaan penyalahgunaan wewenang dalam pemberhentian dan pengangkatan perangkat desa (sekretaris desa, kepala seksi, dan kepala dusun) serta Lembaga Kemasyarakatan Desa, khususnya ketua RT, sering masuk dalam laporan kepada Ombudsman. Laporan ini biasa dilakukan setelah pemilihan kepala desa selesai dan kepala desa sebelumnya telah diganti. Demikian pula, pemilihan anggota BPD dilaporkan karena proses pemilihannya tidak dilakukan sesuai prosedur.

Permasalahan lainnya adalah kinerja perangkat desa yang masih kurang disiplin dalam menjalankan tugas tidak tepat pada waktunya, hal ini disebabkan oleh faktor dari diri sendiri yang kurang maksimal, sehingga kinerja perangkat desa dalam mealukan pelayanan kepada masyarakat kurang baik. Yang kedua yaitu kurangnya komunikasi antar anggota perangkat desa yang satu dengan lainnya, dengan kurangnya komunikasi antar anggota perangkat desa dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kurang maksimalnya kinerja karyawan perangkat desa. Yang ketiga menurunnya kerjasama tim karena komunikasi yang dijalin masih kurang maksimal. Salah satu faktor menurunnya kerjasama tim dalam kantor Desa Negororejo adalah kurangnya komunikasi. Dan permasalahan yang ke empat yaitu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa masih banyak yang bertentangan dengan perangkat desa yang lain. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Desa Negororejo sangat berkualitas dan disiplin yang tentunya memberikan pengaruh yang positif bagi

para anggotanya sehingga membuat perangkat desa lain merasa iri dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki Desa Negororejo.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penulis mengangkat kedalam sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa” (Studi Pada Kantor Desa Negororejo Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo).

Landasan Teori Dan Pengembangan Kinerja Pegawai

Menurut Hersey and Blanchard dalam Darmawan et al., (2019) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Susanti (2015) terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja yaitu, Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Ketepatan waktu

Komunikasi

Menurut Handoko (2003) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Kegiatan komunikasi yang dilakukan dalam suatu organisasi pada dasarnya mempunyai tujuan mengubah perilaku orang-orang dalam organisasi yang menjadi sasaran komunikasi. Cholilah (2020) indikator komunikasi seperti proses penyampaian informasi atau pesan dari satu orang ke orang lainya yaitu, Adanya komunikasi dalam organisai, Sopan dalam berkomunikasi, Harus mudah dimengerti, Adanya tanggapan dari pesan yang disampaikan

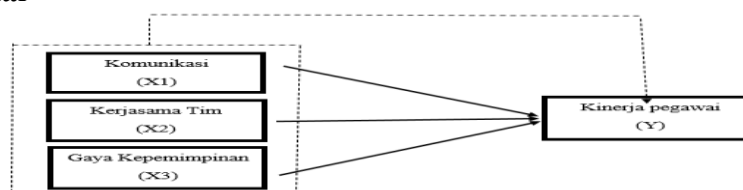
Kerjasama Tim

Pendapat Panggiki, dkk (2017) kerjasama tim adalah suatu kerja secara bersama yang dikoordinasikan secara baik untuk bekerja dengan seorang pemimpin dimana tim beranggotakan orang-orang yang mempunyai keahlian dan keterampilan yang berbeda. Menurut Sriyono dan Farida (2013) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel kerjasama tim yaitu Bekerjasama, Mengungkapkan harapan yang positif, Menghargai masukan, Memberikan dorongan, Membangun semangat kompak.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Adapun indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut (Edison 2016) yaitu, Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik, Kepedulian kepada anggota dan lingkungan, Mendorong dan membekali, Menjaga kekompakan tim, Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Kerangka Konseptual



Gambar. 1 Kerangka Konseptual

H1 : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

- H2 : Komunikasi berpengaruh secara persial dan signifikan positif terhadap kinerja pegawai.
 H3 : Kerjasama Tim berpengaruh secara persial dan signifikan positif terhadap kinerja pegawai.
 H4 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara persial dan signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Jenis Peneletian dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan yaitu adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:64) “explanatory research” atau penelitian penjelasannya ialah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dari kuesioner yang dilakukan dan data skunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Perangkat Desa Negoro Rejo dengan jumlah 61 orang. Dalam penelitian ini penulis menjadikan seluruh populasi penelitian sebagai sampel karena penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, sehingga sampel yang didapat sejumlah 61 responden.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,874	0,2126	Valid
	X1.2	0,861	0,2126	Valid
	X1.3	0,897	0,2126	Valid
	X1.4	0,882	0,2126	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,790	0,2126	Valid
	X2.2	0,542	0,2126	Valid
	X2.3	0,843	0,2126	Valid
	X2.4	0,782	0,2126	Valid
	X2.5	0,770	0,2126	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,819	0,2126	Valid
	X3.2	0,612	0,2126	Valid
	X3.3	0,801	0,2126	Valid
	X3.4	0,782	0,2126	Valid
	X3.5	0,770	0,2126	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,887	0,2126	Valid
	Y.2	0,874	0,2126	Valid
	Y.3	0,925	0,2126	Valid

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 1 diketahui nilai R hitung dari masing-masing pernyataan pada seluruh variabel memiliki nilai R hitung dari yang terendah 0.542 hingga tertinggi 0.925 lebih dari nilai R tabel 0,212 yang berarti dapat dikatakan bahwa item pernyataan yang terdapat pada variabel komunikasi, kerjasama tim, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi, (X1)	0,876	0.60	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0.901	0.60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.927	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.894	0.60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai cronbach's alpha variable Kinerja (Y) adalah 0,894, nilai cronbach's alpha variable Komunikasi (X1) sebesar 0,876, nilai Cronbach's alpha variable Kerjasama Tim (X2) sebesar 0,901, nilai Cronbach's alpha variable Gaya Kepemimpinan(X3) sebesar

0,927. Dalam penelitian ini seluruh instrument penelitian memiliki nilai cronbach's alpha > 0.6 sehingga dapat disimpulkan seluruh instrumen pada penelitian ini reliabel untuk digunakan.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	Normal Parameters ^{a, b}
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	
	Negative	
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.201 ^{c, d}

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2- tailed) > level of significant ($\alpha = 0,05$) yaitu $0,201 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,431	2,638	Tidak terdapat multikolinearitas
Kerjasama Tim (X2)	0,223	4,427	Tidak terdapat multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,253	3,524	Tidak terdapat multikolinearitas

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki nilai VIF sebesar 2,638 dengan nilai tolerance sebesar 0,431 variabel Kerjasama tim (X2) memiliki nilai VIF sebesar 4,427 dengan nilai tolerance sebesar 0,223 variabel gaya kepemimpinan (X3) memiliki nilai VIF sebesar 3,524 dengan nilai tolerance sebesar 0,253. Berdasarkan hasil uji tersebut maka dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,051	Bebas heteroskedastisitas
Kerjasama Tim (X2)	0,054	Bebas heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,068	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel komunikasi (X1) sebesar 0,049, variabel kerjasama tim (X2) sebesar 0,054, dan variabel gaya kepemimpinan (X3) sebesar 0,068. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena semua variabel pada penelitian ini memiliki nilai $sig > 0,05$.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.084	.877		-.096	.924
Komunikasi	.206	.112	.154	1.768	.005
Kerjasama Tim	.684	.111	.668	6.136	.001
Gaya Kepemimpinan	.139	.102	.138	3.789	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 6 maka dapat dilakukan analisis persamaan regresi yang dihasilkan yaitu:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \text{error}$$

$$Y = 0.084 + 0.206 + 0.684 + 0.139 X_3 + e$$

Dari hasil uji regresi linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan apabila tidak ada nilai variabel independen yaitu Komunikasi, Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan bernilai nol maka Kinerja akan bertambah sebesar 0,084 satuan.
- Koefesien X_1 sebesar 0,206 menyatakan bahwa Komunikasi mempunyai nilai positif dalam mengestimasi keputusan pembelian sebesar 0,206 artinya setiap penambahan Komunikasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatnya Kinerja sebesar 0,206. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Komunikasi meningkat, maka variabel Kinerja cenderung meningkat.
- Koefesien X_2 sebesar 0,684 menyatakan bahwa Kerjasama Tim mempunyai nilai positif dalam mengestimasi kinerja sebesar 0,684 artinya setiap penambahan produk sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan penurunan kinerja sebesar 0,684. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Kerjasama Tim menurun, maka variabel kinerja cenderung meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila Kerjasama Tim meningkat maka tingkat kinerja menurun.
- Koefesien X_3 sebesar 0,139 menyatakan bahwa Gaya Kepimpinan mempunyai nilai positif dalam mengestimasi keputusan pembelian yang artinya setiap penambahan sebesar 1 satuan maka akan meningkatnya kinerja sebesar 0,139. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Gaya Kepimpinan meningkat, maka variabel kinerja cenderung meningkat.

Uji F (simultan)

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750.283	3	250.094	104.850	1
	Residual	145.501	58	2.385		
	Total	895.785	61			
a. Dependent Variable: TOTAL Y1						
b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1						

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 pada penelitian ini dapat diterima karena variabel komunikasi (X_1), kerja sama tim (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji t

Tabel 8 Uji t

Model	T	Sig
(Constant)	0,096	0,924
Komunikasi (X_1)	1,768	0,005
Kerjasama Tim (X_2)	6,136	0,001
Gaya Kepemimpinan (X_3)	3,789	0,006

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 8 sebagai berikut:

- Pada variabel komunikasi diketahui memiliki kontribusi nilai sebesar 1,768 dengan signifikansi sebanyak $0,005 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji t tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_2 pada penelitian ini dapat diterima karena variabel komunikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- Pada variabel kerjasama tim diketahui memiliki kontribusi nilai sebanyak 6,136 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji t tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_3 pada penelitian ini dapat diterima karena variabel kerjasama tim terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- Pada variabel gaya kepemimpinan diketahui memiliki kontribusi nilai sebesar 3,789 dengan signifikansi sebanyak $0,006 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji t tersebut maka dapat disimpulkan

bahwa H_4 pada penelitian ini dapat diterima karena variabel gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.738	.730	1.54442
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1				

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 9 di ketahui bahwa nilai Adjusted R Square pada penelitian ini sebesar 0,730. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel komunikasi (X1), kerjasama tim (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) memiliki nilai kontribusi dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 73%, sedangkan 27% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi, Kerjasama tim, dan Gaya kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan peneliti, bahwa secara bersama-sama variabel komunikasi, kerjasama tim, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi komunikasi yang diberikan terhadap pegawai kerja sama tim dan gaya kepemimpinan yang sesuai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Desa Negoro Rejo, Kabupaten Probolinggo.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai menerima pesan dari atasan tepat pada waktunya berarti dapat kita lihat bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh komunikasi yang tepat terhadap pegawai. Dan hasil menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tepat komunikasi atasan terhadap pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Robbin dan Judge (2016) mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai sudah kompak dalam menjalankan visi dan misi kantor desa, ini berarti dapat kita lihat bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh kerjasama tim yang kompak. Dan hasil menunjukkan bahwa secara parsial kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin kompak kerjasama suatu tim dalam mewujudkan visi dan misi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hermanto (2020) kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pemimpin sudah membekali bawahannya dengan pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi, ini berarti dapat kita lihat bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh fasilitas yang diberikan oleh atasan untuk meningkatkan kompetensi. Dan hasil menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin banyak fasilitas yang diberikan untuk

menunjang kompetensi pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dewi dkk (2017) Gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi, kerjasama tim, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Negororejo Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo
2. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Negororejo Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo
3. Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Negororejo Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo
4. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Negororejo Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu:

1. Subjek dalam penelitian ini hanya meneliti kinerja karyawan pada Kantor Desa Negororejo.
2. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner oleh karena itu data yang di kelola hanya berdasarkan hasil yang di peroleh.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran berikut:

a. Bagi Instansi

Disarankan kepada pihak Kantor Desa Negororejo untuk dapat memberikan jobdesk dan tenggat waktu yang sesuai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kemudian untuk dapat berkomunikasi sesuai dengan etika yang baik agar tercipta komunikasi yang baik antar pegawai. Lalu untuk dapat menyampaikan saran dengan lebih baik dan sopan sehingga saran bisa diterima dan visi misi instansi bisa tercapai. Serta untuk dapat memberikan perhatian lebih kepada bawahan dan lingkungannya, agar bawahan merasa tidak diabaikan dan tercipta lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti dapat memperluas kategori responden tidak hanya pada pegawai Kantor Desa Negororejo. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah responden agar tidak hanya terbatas pada 61 responden. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk penambahan variable penelitian selain komunikasi, kerjasama tim, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian pada Kantor Desa lain yang juga berada di daerah Probolinggo dan sekitarnya

Referensi

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Konsep dan Indikator Pekanbaru*: Zanafah Publishing.
- Aprilianti, W. (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanjungsang Kabupaten Subang* (Doctoral dissertation, Perpustakaan).
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Cholilah. 2020. “Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Wilayah Kecamatan Lowokwaru”. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 1–9.
- Darodjat, T. A. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia - Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Junaidi, R. and Susanti, F. 2019 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*, pp. 1–13. doi: 10.31227/osf.io/bzq75. Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Komunikasi Universitas BRawijaya Vol.3 No.1*
- Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(002).
- Maratul Fadhillah, L. U., Yuwono, S., & Psi, S. (2014). *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS)* (Doctoral dissertation, Universitas muhammadiyah Surakarta Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers. *Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. PT. Remaja
- Mirnasari, T., & Sari, N. S. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Lampung*. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(3), 37-44.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prensdamedia Grup. Nurianna, Thoha, Hutapea, dan Parulian. 2015. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Okta Ardiansyah, Dimas. 2017. *Pengaruh Gaya Komunikasi terhadap Kinerja Pace, R. Wayne dan Don F. Faules*. 2006. *Komunikasi Organisasi, Strategi Pamulang Vol3 N0.2 Januari 2020*
- Purwati, Yuyun, and Joko Tri Nugraha. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara)." *JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara 2.1* (2018): 84-95.
- Saputra, W. E. (2020). *Pengaruh Pengorganisasian Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Timur*. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(2), 1-11.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suryani, Kadek Ni., Laksemini, Kadek dewi Indah Sri., Dan Ximenes, Mateus. 2019. “Buku Ajar Perilaku Organisasi”. Denpasar: Nilacakra.
- Susanti, Y. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda*. *eJournal Ilmu Administrasi Negara Vol.3 No. 1*
- Trinita, Ni Nyoman Ayu Pebri, and Putu Bagus Suthanaya. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Padang Sambian Kelod–Denpasar." *Journal Research of Management (JARMA) 3.1* (2021): 8-26. Utama Metal Abadi Tangerang. *Jurnal Ilmiah: JENIUS Universitas*

Wuri, R. R., Kaunang, M., & Pioh, N. (2017). Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Studi di Desa Sinsingon Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondow). *Jurnal Eksekutif*, 1(1).

Ida Ristianah *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Siti Asiyah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikusabir ***) Adalah FEB Unisma