

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Kompensasi Serta Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember

Nanang Eko Nurianto¹⁾; Trias Setyowati²⁾; Septi Holisa Umamy³⁾

¹²³⁾, **Universitas Muhammadiyah Jember**

Email: ¹⁾ nanangeko120873@gmail.com ;²⁾ trias@unmuhjember.ac.id

³⁾ Septiholisaumamy@unmuhjember.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [22 Mei 2025]

Revised [10 Juni 2025]

Accepted [10 Juli 2025]

KEYWORDS

Transformational Leadership Style, Compensation, Communication, Performance, Village Administration.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Mulyorejo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember. Latar belakang penelitian ini didasari oleh hasil evaluasi kinerja aparatur desa yang belum optimal, ditandai dengan rendahnya semangat kerja, kurangnya kepuasan kerja, serta lemahnya komunikasi antarpegawai. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Data primer diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan observasi langsung terhadap aparatur desa, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen, jurnal, dan laporan yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Komunikasi (X_3) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Pemimpin yang mampu menjadi panutan, memberi inspirasi, serta mendukung pengembangan individu terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, kolaborasi, dan loyalitas pegawai. Di sisi lain, sistem kompensasi yang adil seperti gaji tetap, bonus, dan jaminan sosial turut memengaruhi kinerja dengan menciptakan rasa aman dan meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun komunikasi memiliki peran penting dalam organisasi, kualitas komunikasi antaraparatur desa belum cukup efektif dalam mendorong peningkatan kinerja secara nyata.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Transformational Leadership Style, Compensation, and Communication on the Performance of Village Apparatus in Mulyorejo Village, Silo Sub-district, Jember Regency. The background of this research is based on the suboptimal performance evaluation of the village apparatus, characterized by low work enthusiasm, lack of job satisfaction, and weak communication among employees. This study uses an explanatory method with a quantitative approach. Primary data were obtained through questionnaires, interviews, and direct observation of the village apparatus, while secondary data were collected from documents, journals, and relevant reports. The results show that the variables Transformational Leadership Style (X_1) and Compensation (X_2) have a significant influence on Employee Performance (Y), while the Communication variable (X_3) does not have a significant partial influence. Leaders who can be role models, provide inspiration, and support individual development have proven to improve work motivation, collaboration, and employee loyalty. On the other hand, a fair compensation system such as a fixed salary, bonuses, and social security also contributes to performance by creating a sense of security and enhancing work motivation. Conversely, the analysis indicates that although communication plays an important role in an organization, the quality of communication among the village apparatus is not yet strong enough to significantly improve performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia Aparatur Desa merujuk pada tenaga kerja atau pegawai yang bekerja di tingkat pemerintahan desa, baik itu dalam kapasitas administratif, teknis, maupun pelayanan kepada masyarakat. Aparatur desa memainkan peran kunci dalam pengelolaan administrasi dan pelaksanaan kebijakan pemerintah desa. SDM Aparatur Desa sangat penting karena mereka menjadi ujung tombak dalam implementasi kebijakan pembangunan yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Selain itu, pengembangan kapasitas dan kompetensi mereka menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada warga desa. Pemerintah seringkali mengadakan pelatihan dan pembinaan untuk memperkuat kapasitas SDM di desa. Dengan adanya SDM yang terampil, profesional, dan kompeten, diharapkan pemerintahan desa dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk kesejahteraan masyarakat desa (Rahayu Ningsih et al., 2022). Aparatur desa perlu dikelola dengan baik karena mereka memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan pemerintahan di tingkat desa. Pengelolaan yang baik dapat meningkatkan kinerja aparatur desa sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih efisien, efektif, dan tepat sasaran. Aparatur desa yang dikelola dengan baik akan lebih mampu menjalankan tugasnya, seperti pengelolaan anggaran, administrasi, dan pelayanan publik. Pengelolaan aparatur desa dapat mendorong peningkatan kompetensi dan keterampilan mereka. Dengan pelatihan dan pengembangan yang terstruktur, aparatur

desa akan lebih profesional dalam melaksanakan tugas mereka. Aparatur desa harus memahami dan mematuhi berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik di tingkat daerah maupun nasional. Pengelolaan yang baik membantu mereka mengikuti prosedur yang benar dan memastikan bahwa kegiatan pemerintahan desa sesuai dengan hukum (Dewi, 2021).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di tingkat desa, terutama aparatur desa, merupakan aspek penting dalam meningkatkan efektivitas pemerintahan desa. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan mengukur kinerja aparatur desa secara objektif dan terukur. Penilaian kinerja harus bersifat Spesifik, Measurable (terukur), Achievable (dapat dicapai), Relevant (relevan), dan Time-bound (berjangka waktu). Penggunaan sistem informasi desa untuk mendokumentasikan kegiatan dan kinerja aparatur. SID bisa digunakan untuk mengukur dan memonitor perkembangan dan hasil dari kegiatan yang dilakukan. Aparatur desa harus melaporkan hasil kerjanya secara berkala, yang kemudian dapat dievaluasi oleh pimpinan desa (kepala desa) atau tim penilai. Aparatur desa yang menunjukkan kinerja baik perlu diberikan penghargaan, seperti tunjangan kinerja, pengakuan formal, atau kesempatan pengembangan karir. Aparatur yang tidak memenuhi standar kinerja harus diberikan sanksi, yang bisa berupa pelatihan ulang, penurunan tugas, atau sanksi administrasi sesuai dengan aturan yang berlaku. Faktor pertama yang memengaruhi kinerja aparatur desa yakni gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang menekan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja individu maupun organisasi. Kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada pemberdayaan dan inspirasi anggota tim, dapat meningkatkan motivasi, komitmen, serta kreativitas mereka (Pratama & Amali Rivai, 2021). Penelitian (Pratama & Amali Rivai, 2021) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Rahayu Ningsih et al., 2022) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian (Maspuatun et al., 2022) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (Sri Hartinah et al., 2023) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja aparatur desa yakni kompensasi. Kompensasi di artikan sebagai suatu kondisi yang menekankan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Kompensasi yang tidak dikelola dengan baik cenderung berdampak negatif pada kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pelatihan untuk manajemen stres, dan menyediakan saluran dukungan sosial guna menjaga karyawan tetap termotivasi dan produktif (Yuniasih, 2021). Penelitian (Ayu Kusuma Dewi, 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Sri Hartinah et al., 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Ragil & Riyanti, 2024) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja. Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja aparatur desa yakni komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja dalam berbagai konteks, baik di tempat kerja, organisasi, maupun dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi yang efektif membantu memastikan bahwa setiap anggota tim atau individu memahami tugas, tujuan, dan ekspektasi yang ada. Ketika instruksi atau informasi disampaikan dengan jelas, kesalahan akibat misinterpretasi dapat dikurangi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Komunikasi yang lancar memungkinkan koordinasi yang lebih baik antar anggota tim. Tanpa komunikasi yang baik, anggota tim mungkin bekerja dalam arah yang berbeda, yang dapat menurunkan kinerja. Dengan komunikasi yang efektif, tugas dapat dibagi dengan jelas, dan pencapaian tujuan menjadi lebih terorganisi (Sari & Asnur, 2023). Penelitian (Dewi, 2021) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Sari & Asnur, 2023) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember. Kurang maksimalnya hasil evaluasi kinerja pegawai Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi serta Komunikasi. Kurangnya rasa positif dan puas terhadap pekerjaan yang mana pegawai dengan semangat rendah dan kurang antusias terhadap pekerjaannya. Komunikasi Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember diketahui bahwa ada beberapa karyawan yang acuh dengan semua rekan kerja sehingga ia menuntut pegawai lain untuk segera menyelesaikan tugasnya demi kepentingannya sendiri.

LANDASAN TEORI

Kinerja aparatur desa menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat desa. Tiga faktor utama yang banyak memengaruhi kinerja aparatur desa adalah gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komunikasi. **Gaya kepemimpinan transformasional** merupakan bentuk kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian individual kepada bawahannya. Kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif serta mendorong kinerja bawahan untuk melampaui ekspektasi organisasi (Pratama & Rivai, 2021). Penelitian-penelitian terdahulu juga mendukung bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja aparatur, termasuk dalam lingkungan birokrasi desa (Maspuatun et al., 2022; Rahayu Ningsih et al., 2022; Sri Hartinah et al., 2023).

Selain kepemimpinan, **kompensasi** juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi semangat dan produktivitas kerja. Kompensasi yang diberikan secara adil dan layak akan menumbuhkan rasa puas dan motivasi kerja pada aparatur desa. Menurut Sedarmayanti (2011), kompensasi meliputi gaji tetap, insentif, dan jaminan sosial yang harus sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab. Kompensasi yang efektif mampu memberikan rasa aman dan penghargaan atas kontribusi pegawai, sehingga mendorong peningkatan kinerja (Ayu Kusuma Dewi, 2023; Ragil & Riyanti, 2024; Yuniasih, 2021).

Faktor ketiga adalah **komunikasi**, yang merupakan proses penyampaian pesan, informasi, dan instruksi antara pimpinan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Komunikasi yang efektif dapat memperkuat koordinasi, membangun kepercayaan, dan meningkatkan efisiensi dalam bekerja (Sari & Asnur, 2023; Dewi, 2021). Namun, dalam praktiknya, efektivitas komunikasi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, tingkat keterbukaan, dan empati antar individu. Oleh karena itu, meskipun komunikasi secara teori memiliki dampak besar terhadap kinerja, pengaruhnya bisa tidak signifikan apabila terjadi hambatan dalam penerapannya, seperti ditemukan dalam konteks aparatur Desa Mulyorejo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan jenis Penelitian pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti serta posisi masing-masing variabel tersebut (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Desa di Desa Mulyorejo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember, yang berjumlah 124 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Analisis dengan pendekatan ini, persepsi responden terhadap variabel yang diteliti dapat diinterpretasikan secara sistematis dan objektif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	ig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.279	3.397		3.908	.000
gaya kepemimpinan transformasional	.766	.075	.659	10.200	.000
kompensasi	.242	.060	.292	4.061	.000
komunikasi	.004	.058	.005	.073	.942

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan tabel nilai konstanta (α) adalah 13,279 yang menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompensasi (X_2), dan Komunikasi (X_3) bernilai nol, maka nilai Kinerja (Y) adalah sebesar 13,279. Sementara itu, nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen adalah

sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan Transformasional (β_1) sebesar 0,766, Kompensasi (β_2) sebesar 0,004, dan Komunikasi (β_3) sebesar 0,242. Koefisien ini menunjukkan besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 13,279 + 0,766X_1 + 0,004X_2 + 0,242X_3 + e$$

Interpretasinya adalah:

1. Konstanta (α) sebesar 13,279 menunjukkan nilai awal Kinerja (Y) ketika semua variabel independen tidak memberikan kontribusi (bernilai nol).
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,766 menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja. Artinya, setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,766 satuan.
3. Koefisien Kompensasi (X_2) sebesar 0,004 menunjukkan pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan terhadap Kinerja, sehingga peningkatan kompensasi tidak memberikan perubahan yang berarti terhadap Kinerja.
4. Koefisien Komunikasi (X_3) sebesar 0,242 menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Setiap peningkatan komunikasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,242 satuan. Penelitian ini yaitu : budaya kerja, pengalaman kerja, kompensasi dan pendidikan serta pelatihan pegawai.

Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi (model regression), diperoleh hasil uji hipotesis secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)
Nilai t-hitung sebesar 10,200 lebih besar dari t-tabel 1,979, dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
2. Kompensasi (X_2)
Nilai t-hitung sebesar 4.061 lebih besar dari t-tabel 1.979, dan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.
3. Komunikasi (X_3)
Nilai t-hitung sebesar 0.073 lebih kecil dari t-tabel 1.979, dengan nilai signifikansi 0.942 > 0,05. Berdasarkan kriteria ini, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, faktor komunikasi belum memberikan dampak yang kuat terhadap peningkatan kinerja.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Penelitian ini menemukan bahwa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala Aparatur Desa di Desa Mulyorejo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember, mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata. Gaya kepemimpinan ini mencerminkan kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta memperhatikan kebutuhan dan potensi individu bawahannya.

Empat komponen utama gaya kepemimpinan transformasional sebagaimana dijelaskan oleh (Pratama & Amali Rivai, 2021), yaitu: karisma, di mana pemimpin menjadi panutan yang perilakunya ditiru oleh bawahan; motivasi inspiratif, yaitu pemimpin mampu memberikan semangat dan tujuan bersama dalam meraih prestasi; stimulasi intelektual, yakni pemimpin



mendorong pengembangan kemampuan dan kreativitas bawahan; dan pertimbangan individual, di mana pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung perkembangan personal bawahannya. Implementasi dari keempat aspek tersebut secara efektif menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif, sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini mendukung studi terdahulu yang sejalan, seperti yang dilakukan oleh (Pratama & Amali Rivai, 2021), (Rahayu Ningsih et al., 2022), (Maspuatun et al., 2022), dan (Sri Hartinah et al., 2023), yang masing-masing menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan dan pegawai di berbagai organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta kinerja Aparatur Desa secara menyeluruh.

Kompensasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan di perusahaan. Menurut (Sedarmayanti 2011), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi ini dapat diklasifikasikan ke dalam tiga komponen utama, yaitu kompensasi dasar seperti upah dan gaji yang bersifat tetap, kompensasi variabel seperti bonus dan insentif yang bersifat fluktuatif tergantung pada performa kerja, serta jaminan sosial seperti tunjangan kesehatan yang berfungsi sebagai bentuk perlindungan dari risiko-risiko kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian kerja, tanggung jawab, dan pencapaian kinerja karyawan. Penelitian ini juga memperkuat temuan (Ayu Kusuma Dewi, 2023) mengemukakan bahwa kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, dan jaminan sangat berpengaruh dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi. Gaji yang diberikan secara rutin membantu mencukupi kebutuhan hidup karyawan, insentif dapat menjadi motivator tambahan dalam meningkatkan performa, sedangkan jaminan memberikan rasa aman dalam bekerja. Sedangkan (Yuniasih 2021) menyatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyediakan sistem kompensasi yang adil serta transparan. Kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, meningkatnya tingkat absensi, hingga keinginan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, sistem kompensasi harus disesuaikan dengan beban kerja, tanggung jawab, dan pencapaian kinerja karyawan. Penelitian ini juga memperkuat temuan (Ayu Kusuma Dewi, 2023), (Sri Hartinah et al., 2023), dan (Ragil & Riyanti, 2024) yang semuanya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mencapai visi misi yang sudah ditetapkan.

Komunikasi

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi memiliki peran penting dalam dunia kerja. Komunikasi sendiri merupakan proses pertukaran informasi antara individu, baik secara verbal maupun nonverbal, untuk mencapai pemahaman bersama. Menurut Radiansyah et al. (2023), komunikasi adalah pesan yang disampaikan dari komunikator kepada komunikan melalui berbagai saluran, baik langsung maupun tidak langsung, yang bertujuan untuk memberikan pengaruh terhadap perilaku atau pemikiran komunikan. Dalam organisasi, komunikasi menjadi jembatan penting dalam menyampaikan instruksi, membangun relasi, serta memastikan koordinasi yang efektif di antara anggota tim.

Dalam Aparatur Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember, Sari (2023) menjelaskan bahwa komunikasi yang dijalankan mencakup beberapa aspek seperti keterbukaan, empati, dukungan, berpikir positif, dan kesetaraan dalam bertukar informasi. Idealnya, komunikasi yang baik akan meningkatkan kerjasama tim, mempermudah pembagian tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Namun, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun prinsip-prinsip komunikasi tersebut telah diterapkan, dampaknya belum cukup kuat untuk memengaruhi kinerja secara signifikan. Perbedaan hasil ini juga didukung oleh temuan beberapa penelitian sebelumnya. Dewi (2021) serta Sari & Asnur (2023) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya, penelitian Yuniasih (2021) menemukan bahwa komunikasi tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja, tergantung pada jenis organisasi dan budaya kerja yang berlaku.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini penelitian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif (X₁) dan Kompensasi (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Komunikasi (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

1. Gaya Kepemimpinan Transformatif (X₁) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi (X₂) juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Komunikasi (X₃) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Meskipun komunikasi merupakan elemen penting dalam organisasi.

Saran

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformatif, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja aparatur desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember, maka peneliti memberikan beberapa saran. Bagi Pemerintah Desa Mulyorejo disarankan untuk terus meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformatif yang mencakup pemberian motivasi, perhatian individual, dan contoh perilaku yang baik oleh pemimpin. Kepemimpinan yang inspiratif akan mendorong aparatur desa bekerja lebih optimal dan loyal terhadap organisasi. Bagi Peneliti Selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian ke desa-desa lain agar hasil penelitian dapat digeneralisasi lebih luas. Selain itu, disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Kusuma Dewi. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, 2(1), 8–16. <https://doi.org/10.54066/jjesa.v2i1.312>
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. In *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Vol. 4, Issue 2). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9085>
- Maspuatun, M., Adriani, Z., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tabir Ulu Kabupaten Merangin. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1), 70–79.
- Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141–154. <https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.1953>
- Ragil, F. W., & Riyanti, T. (2024). Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Ocb. *Journal of Syntax Literate*, 8(1). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=25410849&AN=176140405&h=SriCrmTf4DbgR7r7Q9IzBZxsljWD36QQGHIDYRf5ieKgBMc6%2FY6QfeMaxA%2B9Kj7y9EGta8WJXx55SOCKTW2Rg%3D%3D&crl=c>
- Rahayu Ningsih, S., VT. Novita, R., & Bandur, A. (2022). Pengaruh Supervisi dan Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Perawat dalam Kepatuhan Hand Hygiene dan Pencegahan Resiko Jatuh di RSUD GMIBM Monompia Kotamobagu. In *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)* (Vol. 3, Issue 3). <https://doi.org/10.56338/mppki.v3i3.1231>
- Sari, Y. O., & Asnur, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(2), 319–324. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72959>
- Sri Hartinah, Ghufroon Abdullah, & Rosalina Br Ginting. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Swasta Kab. Batang. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(3), 1471–1478. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i3.1468>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Edisi ke 4. Alfabeta.