

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, ETOS KERJA,
GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi di Kantor Balai Desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten
Wonogiri)**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

**DESTY SINDRIA
NIM : C0119082**

Pembimbing 1 : Dra. Mrihrahayu R, M.M
Pembimbing 2 : Drs. Darsono, M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2023



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul: Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Balai Desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri)

Nama : Desty Sindria

NIM : C0119082

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 5 Mei 2023

Desty Sindria



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

**Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja,
Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi terhadap Kinerja
Pegawai (Studi di Kantor Balai Desa Tawangrejo Kecamatan
Jatipurno Kabupaten Wonogiri)**

Nama : Desty Sindria

NIM : C0119082

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian yang telah peneliti lakukan

Surakarta, 5 Mei 2023

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

Drs. Darsono, M.Si
NIDN : 0604036401

Pembimbing I

Dra. Mrihrahayu R, M.M
NIDN : 0602025901



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Balai Desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri)

Nama : Desty Sindria

NIM : C0119082

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada
tanggal: 21 Juni 2023

Penguji :

1. Dra. Sri Wijastuti, MM (Ketua)
2. Kurniawati Darmaningrum, SE, MM (Sekretaris)
3. Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM (Anggota)

Tanda tangan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dra. Sri Wijastuti, M.M
NIDN : 0608106401

Ketua Program Studi Manajemen

Abdullah Zailani, SE, S.Ag, M.Pd, M.Si
NIDN : 0010127201

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, ETOS KERJA,
GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi di Kantor Balai Desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten
Wonogiri)**

Desty Sindria, Mrihrahayu R, Darsono
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: destysindria@gmail.com

Abstrak: Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2006). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya pengembangan SDM, etos kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi. Dari hasil survey awal pada kantor Balai Desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri didapati adanya pegawai yang kurang berkompeten dibidangnya disebabkan penempatan pegawai pada suatu posisi tanpa memperhatikan kompetensi yang bersangkutan sehingga tingkat kinerja yang tidak mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini mengambil objek di balai desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, etos kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai (perangkat desa). Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif, dan teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan skala Likert. Selain itu penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel sumber daya manusia, etos kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Balai Desa Tawangrejo, Kecamatan Jatipurno, Kabupaten Wonogiri

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia, Desa*

Abstract: *Performance is an outcome achieved by workers in their work according to certain criteria that apply to a job (Robbins, 2006). Several factors can affect employee performance i.a HR development, work ethic, leadership style and communication. From the results of the initial survey at the Tawangrejo Village Hall office, Jatipurno District, Wonogiri Regency, found that there are less competent employees due to the placement of employees in a position without the competence concerned so that performance does not achieve organizational goals. This study took an object at the Tawangrejo village hall office. The purpose of this study was to analyze the effect of human resource development, work ethic, leadership style and communication on employee performance (village officials). By using descriptive research methods, and data collection techniques using a questionnaire method with a Likert scale. This study uses multiple linear regression analysis. From the results of data processing, can be concluded that the variables of human resource development, work ethic, leadership style and communication have a positive and significant effect, partially and simultaneously on employee performance at the Tawangrejo Village Hall office, Jatipurno District, Wonogiri Regency.*

Keywords: *Employee Performance, Human Resource, Village*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu pembangunan tak lepas dari 2 aspek utama, yaitu sumber daya alam (natural resources) dan sumber daya manusia (human resources). Upaya pengembangan kemampuan sumber daya manusia mengandung konsekuensi waktu dan biaya yang harus disediakan organisasi. Hal tersebut diharapkan akan memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja pegawai dalam budaya organisasi. Suatu instansi atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawainya. Kerja sama yang baik bila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini, maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka.

Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai, dan cara yang dapat ditempuh antara lain melalui training (pelatihan), briefing (pengarahan), mentoring (pengajaran), dan adviser (pembimbing). Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan organisasi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau berubah menuju arah yang lebih maju. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan gaya kepemimpinan komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Dengan adanya komunikasi yang aktif, efektif dan efisien tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Hasil survey awal pada kantor Desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri, adanya pegawai yang kurang berkompeten dibidangnya disebabkan penempatan pegawai pada suatu posisi tanpa memperhatikan kompetensi yang bersangkutan sehingga kinerja menjadi kurang optimal. Pengembangan sumber daya manusia (pegawai) dalam bekerja juga sangat rendah. Pegawai kurang memiliki etos kerja yang kuat untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya disebabkan kurangnya pengembangan sumber daya manusia. Komunikasi yang dapat dilihat antara lain dari tolak ukur keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan. Selama ini sudah cukup baik tetapi ada beberapa permasalahan dimana atasan jarang sekali atau tidak

pernah memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran.

Berdasarkan yang telah di uraikan di atas di atas, maka penulis memilih judul skripsi: "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri)".

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A, Tinjauan Pustaka

Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Sedangkan menurut Gomez et. al., (2012) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*judgement performance evaluation*), maka ada 8 (delapan) dimensi yang perlu mendapat perhatian, antara lain:

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
- 4) Kreatifitas (*Creativeness*)
- 5) Kerjasama (*Cooperative*)
- 6) Inisiatif (*Initiative*)
- 7) Ketergantungan (*Dependerability*)
- 8) Kualitas Personil (*Personal Quality*)

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. menurut Rahmatullah (2003) dikutip dari Purnomo dan Waridin (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individual, Faktor individual ini terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.

- 2) Faktor psikologis, Faktor psikologis ini terdiri dari: Persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran.
- 3) Faktor organisasi, Faktor organisasi ini terdiri dari: sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Achmad S Ruky, 2015, 227).

Etos kerja menurut Chaplin (2001) yaitu watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Tasmara (2012) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*).

Menurut S. P. Hasibuan (2016: 64) kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Dalam arti luas menurut Miftah Toha (2012: 9) kepemimpinan dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam organisasi atau kantor tertentu. Kepemimpinan adalah untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Jadi pada hakekatnya esensi kepemimpinan adalah;

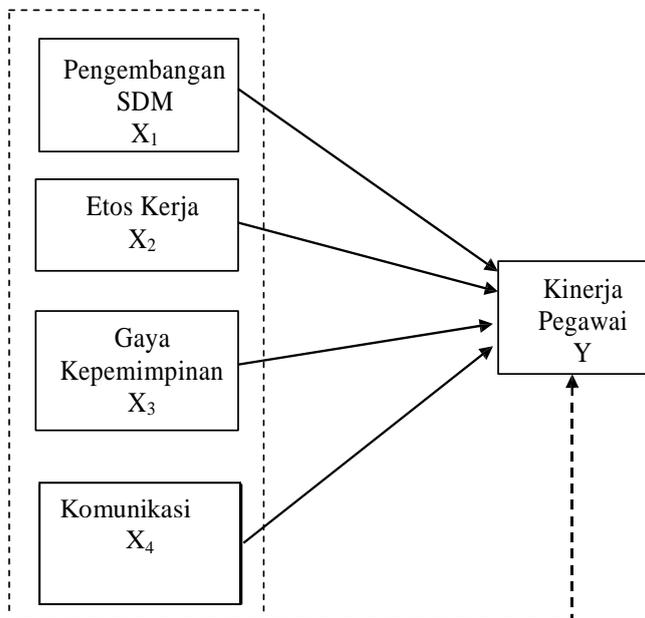
- 1) kemampuan mempengaruhi tata laku orang lain, apakah dia pegawai bawahan, rekan sekerja atau atasan;
- 2) adanya pengikut yang dapat dipengaruhi baik oleh ajakan, anjuran, bujukan, sugesti, perintah, saran atau bentuk lainnya;
- 3) adanya tujuan yang hendak dicapai.

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Komunikasi kantor merupakan proses penyampaian

informasi, instruksi, atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Penyampaian tersebut dapat berasal dari seseorang pimpinan kepada pegawai, pegawai kepada pimpinan, maupun antar pegawai dilingkungan kantor tersebut, bahkan mungkin juga berasal dari luar kantor yang disampaikan baik secara langsung, maupun secara tidak langsung dengan menggunakan media agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran yang berupa skema sederhana menggambarkan secara singkat proses pemecahan masalah yang dikemukakan dalam penelitian. Skema kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



C. HIPOTESIS

1. Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai (perangkat desa) Desa Tawangrejo di Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri.
2. Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai (perangkat desa) Desa Tawangrejo di Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri.
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (perangkat desa) Desa Tawangrejo di Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri.
4. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai (perangkat desa) Desa Tawangrejo di Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri.
5. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia, variabel etos kerja, variabel gaya kepemimpinan, dan variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai (perangkat desa) di kantor Balaidesa Desa Tawangrejo di Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri
6. Variabel pengembangan sumber daya manusia yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (perangkat desa) Desa Tawangrejo di Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Analisis deskriptif ini dilakukan untuk mengintrepertasi tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner, sehingga dapat diketahui respon pasien terhadap tiap variabel yang diteliti. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

Dalam peneletian ini penulis menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner dengan menggunakan skala likkert. Penelitian ini dilakukan di Balai Desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri. Pemilihan lokasi ini didasarkan pertimbangan antara lain perijinan penelitian oleh Instansi terkait, di samping itu lokasinya dekat dengan penulis sehingga dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya. Objek penelitian adalah perangkat desa di Balai Desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten

Wonogiri. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 responden, maka seluruh populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel dengan, demikian penelitian ini merupakan penelitian sensus atau penelitian sampel jenuh.

Sebelum melakukan pengujian regresi data, terlebih dulu penulis melakukan uji instrument penelitian melalui uji validitas dan uji realibilitas terhadap instrumen pada kuesioner. Setelah itu data harus memenuhi asumsi klasik agar dapat diolah menggunakan regresi.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil Uji-t dapat diketahui variabel pengembangan SDM memiliki besarnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang signifikan pada level signifikansi 1%. Sedangkan variabel etos kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi signifikansi pada 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan SDM, etos kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Balaidesa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri.

Dari hasil Uji F dapat diketahui bahwa variabel pengembangan SDM, etos kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai sig $0,000 < \alpha$ (1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM, etos kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Balaidesa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri.

Untuk mengetahui kontribusi variabel pengembangan SDM, Etos kerja, gaya kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja Perangkat Desa dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) yang memiliki nilai positif sebesar 0,967 yang menunjukkan bahwa kinerja Perangkat Desa tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan SDM, Etos kerja, gaya kepemimpinan dan Komunikasi sebesar 96,70% sedangkan sisanya sebesar 3,30% menggambarkan adanya variabel bebas lain yang tidak diamati dalam penelitian ini (external factors). Misalnya; kompensasi dan insentif, kepuasan kerja, kedisiplinan kerja, kegairahan kerja, dan kerjasama.

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel pengembangan SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (perangkat desa) Desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,375. Artinya apabila pengembangan SDM dinaikan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja perangkat desa sebesar 0,375, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

Dari persamaan regresi, ditemukan bahwa variabel etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (perangkat desa) Desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,171. Artinya apabila etos kerja Perangkat Desa Tawangrejo ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja mereka sebesar 0,171, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

Dari persamaan regresi, ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan perangkat desa Tawangrejo mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,195. Artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja Perangkat Desa sebesar 0,195, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

Dari persamaan regresi, ditemukan bahwa variabel komunikasi di kantor Desa Tawangrejo mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,416. Artinya apabila komunikasi antar pegawai ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,416, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

Dari uji F diketahui bahwa secara simultan variabel pengembangan sumber daya manusia, variabel etos kerja, variabel gaya kepemimpinan, dan variabel komunikasi mempengaruhi kinerja perangkat desa Tawangrejo di Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri. Artinya apabila gaya pengembangan sumber daya manusia, variabel etos kerja, variabel gaya kepemimpinan, dan variabel komunikasi perangkat desa Tawangrejo ditingkatkan secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Faktor pengembangan SDM paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (perangkat desa) Desa Tawangrejo di Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri terbukti karena apabila dilihat dari masing-masing β (beta) ternyata pengembangan SDM mempunyai nilai Standardized Coefficients β (beta) terbesar yaitu 0,417.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 28 responden perangkat desa kantor Desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno tentang pengaruh pengembangan SDM, etos kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai (perangkat desa) dapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif. Artinya apabila pengembangan SDM dinaikkan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja perangkat desa.
2. Variabel etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa Tawangrejo Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif. Artinya apabila etos kerja perangkat desa Tawangrejo ditingkatkan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai.
3. Variabel gaya kepemimpinan perangkat desa Tawangrejo mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif. Artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja perangkat desa.
4. Variabel komunikasi di kantor Desa Tawangrejo mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini dapat

ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif. Artinya apabila komunikasi antar pegawai semakin baik, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai di kantor tersebut.

5. Secara simultan variabel pengembangan sumber daya manusia, variabel etos kerja, variabel gaya kepemimpinan, dan variabel komunikasi mempengaruhi kinerja perangkat desa Tawangrejo di Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri. Artinya apabila gaya pengembangan sumber daya manusia, variabel etos kerja, variabel gaya kepemimpinan, dan variabel komunikasi perangkat desa Tawangrejo ditingkatkan secara bersama-sama secara signifikan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

6. Variabel pengembangan SDM paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja perangkat desa Tawangrejo di Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri.. Adalah terbukti karena apabila dilihat dari masing-masing β (beta) ternyata pengembangan SDM mempunyai nilai *Standardized Coefficients* β (beta) terbesar sebesar 96,70 %

7. Variabel kinerja perangkat desa kantor Desa Tawangrejo bisa dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia, etos kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi. Sedangkan sisanya 3,30% dijelaskan oleh faktor-faktor lain, misalnya; kompensasi, insentif, kepuasan kerja, kedisiplinan kerja, kegairahan kerja, dan kerjasama.

B. SARAN

Berdasarkan hasil dari kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Mengingat variabel pengembangan SDM paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja perangkat desa, sebaiknya pimpinan atau kepala desa di Kantor Desa Tawangrejo di Kecamatan Jatipurno memberikan pengembangan sumber daya manusia terhadap perangkat desa secara terjadwal terutama pada perangkat desa yang tergolong masih junior.
2. Variabel etos kerja sudah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa sehingga perlu dipertahankan etos kerja yang

selama ini ada dari perangkat desa jika mungkin perlu ditingkatkan misalnya dengan memberikan kompensasi dan insentif atas kinerja yang dilakukan oleh perangkat desa.

3. Variabel gaya kepemimpinan sudah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, sehingga perlu dipertahankan gaya kepemimpinan yang selama ini ada dari perangkat desa jika mungkin perlu ditingkatkan dengan mengadakan outbound untuk melatih kerjasama dan kepemimpinan.

4. Variabel komunikasi sudah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, sehingga perlu dipertahankan komunikasi yang selama ini ada dari perangkat desa jika mungkin perlu ditingkatkan dengan cara lebih meningkatkan efektivitas komunikasi dengan komunikasi dua arah yang intensif agar tidak terjadi bias komunikasi.