

The Influence of Leadership, Communication, Use of Technology on The Employee Performance of Bumdes In Tanggulangin District

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Penggunaan Teknologi terhadap Kinerja Bumdes yang ada di Kecamatan Tanggulangin

Aulia Safitri Monica Putri Suryanto¹, Vera Firdaus², Rifdah Abadiyah³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

³Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email Penulis Korespondensi: safitrimonica40@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id, rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract, *Leaders have an important role in referring to the willingness to help without expecting anything in return, on a voluntary basis. Leaders are expected to be responsive to all problems in the organization by communicating to their subordinates. Leaders can foster empathy which has implications for understanding employee performance. However, monotonous activities can reduce performance, cause boredom, reduce loyalty in performance. This research aims to find out which one has a higher influence on leader performance, communication and use of information technology. This research is expected to provide an understanding that performance can be balanced through work professionalism. This research uses a quantitative descriptive method with the main data source in the form of a questionnaire. To explain the influence between research variables, Multiple Regression Analysis was used. There are five variables analyzed, namely Transformational Leadership (X1), Communication (X2), Use of Technology (X3) on Performance (Y). The research subjects were Bumdes employees in Tanggulangin District. By using purposive sampling technique it is assumed that respondents will be obtained*

Keywords: *Leadership, communication, use of technology, performance.*

Abstrak, *Pemimpin mempunyai peran penting dalam merujuk pada kesediaan membantu tanpa mengharapkan imbalan apa pun, atas dasar sukarela. Pemimpin diharapkan tanggap terhadap segala permasalahan dalam organisasi dengan mengkomunikasikan kepada bawahannya, pemimpin dapat menumbuhkan empati yang berimplikasi pada pemahaman kinerja pegawai. Namun aktivitas yang monoton dapat menurunkan kinerja, menimbulkan kebosanan, menurunkan loyalitas dalam kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mana yang mempunyai pengaruh lebih tinggi terhadap kinerja pemimpin, komunikasi dan penggunaan teknologi informasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bahwa kinerja dapat diseimbangkan melalui profesionalisme kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan sumber data utama berupa kuesioner. Untuk menjelaskan pengaruh antar variabel penelitian digunakan Analisis Regresi Berganda. Terdapat lima variabel yang dianalisis yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), Penggunaan Teknologi (X3) terhadap Kinerja (Y). Subjek penelitian adalah pegawai Bumdes di Kecamatan Tanggulangin dengan menggunakan teknik purposive sampling*

Kata kunci: *Kepemimpinan, komunikasi, Penggunaan teknologi, Kinerja.*

I. PENDAHULUAN

Pada perjalanan dalam mendirikan Bumdes di jaman sekarang yang memiliki kemajuan dalam segala aspek antara lain kemajuan dalam ilmu pengetahuan, kemajuan dalam penggunaan teknologi dan kemajuan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian dari komponen penting dalam

memdirikan Bumdes. Bumdes sendiri ialah suatu badan usaha yang dijalankan oleh masyarakat dan pemerintahan desa dalam mencari solusi untuk memperkuat perekonomian desa serta membangun rasa gotong royong antar masyarakat. Badan usaha yang dimiliki desa merupakan jenis usaha dalam menambah pelayanan ekonomi desa seperti di bidang perdagangan, kerajinan masyarakat, industri, dan sebagainya. [1]

Dalam menciptakan Bumdes yang berinovatif diperlukan peran aktif manusia dalam setiap kegiatan yang ada dalam organisasi karena manusia merupakan tokoh dalam pelaksanaan terwujudnya tujuan dalam organisasi. Setiap organisasi akan berupaya dalam meningkatkan produktivitasnya hingga tujuan organisasi tercapai dengan melakukan segala macam cara dalam menempuhnya. Oleh sebab itu dalam membangun Bumdes yang unggul perlu memperhatikan potensi lainnya seperti potensi lingkungan, potensi pasar dan potensi keuangannya. Dalam perjalanannya menegakkan Bumdes seorang Kepemimpinan perlu ikut serta dalam meningkatkan produktivitas dalam menggerakkan kinerja pegawainya serta perlunya meningkatkan inovasi yang dihasilkan.

Kepemimpinan merupakan seorang yang dapat mempengaruhi orang lain dalam bertingkah laku. Kepemimpinan merupakan suatu hal penting dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. sehingga dalam perencanaan dalam pengambilan keputusan yang dibuat oleh pemimpin harus mampu mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional ini merupakan sebuah contoh dair pemimpin dlaam menginspirasi para bawahannya dan meminggirkan keperluan pribadi demi organisasinya. Pemimpin perlu memperhatikan pengembangan pada kinerja bawahannya, membantu dan memecahkan masalah pada bawahannya serta dapat menginspirasi bawahannya dalam meningkatkan kualitas kinerja. [2]

Selain Kepemimpinan adapun hal yang yang menjadi faktor keberhasilan terhadap pengaruh kinerja yaitu komunikasi pada organisasi. Komunikasi dibutuhkan untuk mendapati apakah manajemen di dalam organisasi sudah efektif dan efisiensi. Di antara kepemimpinan dan bawahan harus memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja dengan menjalin komunikasi sebagai hubungan timbal balik yang memiliki dua arah. Dengan komunikasi antara pemimpin dengan bawahan dapat lebih mudah dalam penyampaian informasi dengan baik dan bijak sehingga dapat membuat kinerja pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan. Dengan komunikasi antar rekan kerja juga dapat membangun hubungan interpersonal dan menciptakan tempat kerja yang inspirasional. [3]

Banyak hal yang mempengaruhi pengembangan Bumdes selain komunikasi yaitu penerapan penggunaan teknologi yang kedepannya memudahkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya. Teknologi informasi sendiri merupakan pemanfaatan perangkat lunak untuk mengolah data menjadi sebuah informasi yang bermanfaat. Dalam penggunaan teknologi juga harus digunakan dengan bijak sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai visi misi organisasi sehingga kedepannya tidak membuat hal yang tidak diinginkan dalam penggunaannya diluar prosedur organisasi. Dalam era globalisasi sekarang yang memiliki banyak tantangan pemimpin mengikatkan kepada bawahannya agar mengikuti perkembangan jaman dengan menguasai teknologi saat ini agar tidak sulit kedepannya untuk bersaing dalam menghadapi tantangan global yang lebih besar kedepannya. Upaya pemimpin dalam memperhatikan kinerja pegawainya merupakan bagian salah satu tugasnya agar organisasi tercapai sesuai tujuan. [4]

Dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal pemimpin juga memerlukan adanya peningkatan kerja dan peningkatan potensi sumber daya manusia guna menciptakan kontribusi pegawai untuk pengembangan organisasi. Selain dari pada itu pemimpin juga perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar dalam pelaksanaannya dapat mendorong terciptanya perilaku yang profesional dalam penyelesaian tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya di organisasi tersebut. Perilaku kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan daripada anggota organisasi yang mempengaruhi efektifitas kerja secara langsung maupun tidak langsung. [5]

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap research yang mengaitkan Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi interpersonal, dan Penggunaan teknologi terhadap kualitas layanan. Celah pada penelitian [6] ini di kembangkan dengan mengaitkan Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Penggunaan teknologi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dari penelitian ini juga dikembangkan dengan karakteristik yang berbeda dari unsur responden pada penelitian ini adalah pegawai bumdes yang ada di kecamatan tanggulangin, sedangkan pada penelitian sebelumnya responden penelitian adalah Kecamatan lasem Kabupaten rembang.

Penelitian yang dilakukan [7] dimana hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian [8] bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian mengenai komunikasi pada penelitian ini [9] menunjukan bahwa komunikasi memilih pengaruh signifikan terhadap kinerja, Adapun pada penelitian [32] mengemukakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian [11] menunjukkan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh positif terhadap pegawai, tetapi pada penelitian [41] menjelaskan bahwa penggunaan teknologi tidak berpengaruh positif terhadap pegawai.

Pada penelitian [6] digunakan variabel dependent berupa kualitas layanan. Ini menjadi celah untuk dikembangkan pada penelitian ini dengan dikembangkan dengan mengaitkan varibael dependent lainnya yaitu kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan [13] yang melakukan penelitian terhadap kompetensi kepemimpinan. Peneliti sebelumnya menunjukkan adanya celah penelitian yang dikembangkan yaitu subjek pada penelitian ini pegawai sector

sifat pelayanan publik yang memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini mejadi celah penelitian yang bisa dikembangkan pada penelitian ini dimana jika respondennya ialah pegawai yang bekerja pada Bumdes

Pada penelitian ini didasarkan pada kajian literature terdahulu sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan penelitian ini merupakan hal penting yang dilakukan karena terdapat berbagai celah penelitian yang disa dikembangkan dalam penelitian ini, selain itu *novelty* pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel independen Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Penggunaan teknologi terhadap kinerja pegawai Bumdes di kecamatan tanggulangin, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Rumusan masalah :1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja bumdes yang ada di kecamatan tanggulangin?

2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja bumdes yang ada di kecamatan tanggulangin?

3. Apakah Penggunaan Teknologi terhadap kinerja bumdes yang ada di kecamatan tanggulangin?

Tujuan didalam : Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan penggunaan teknologi terhadap kinerja bumdes yang ada di kecamatan tanggulangin

Kategori SDGS : Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua <https://sdgs.un.org/goals/goal9> (8)

LITERATUR REVIEW

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan kemampuan pada bentuk tingkah laku dalam memperlakukan para bawahannya dengan di imbangi usaha yang mendahulukan keperluan organisasi dan mengenyampingkan keperluan pribadi. Kepemimpinan Transformasional merupakan kemampuan seorang dalam memberikan inspirasi dan dapat mengubah nilai persepsi kerja sehingga kedepannya dapat lebih mampu mengoptimalkan kemampuan kinerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan Transformasional pada hakikatnya harus mengkomunikasikan, memotivasi bawahan sesuai visi dan misi organisasi. [14] Adapun indikator pada pernyataan ini, yaitu:

1. Pengembangan karir: Bentuk tindakan dimana mempertimbangkan tanggungjawab kepada para pegawai dengan kondisi untuk mensejahterakan pegawai. Pada hal ini pengembangan karir merupakan sebuah kebutuhan yang diperlukan pegawai untuk perencanaan sumber daya manusia kedepannya. [15]
2. Hubungan dengan bawahan: Interaksi hubungan dari kedua pihak dengan menghasilkan sumber yang bernilai penting dalam mengembangkan karir dan membuat lingkungan kerja yang harmonis. Hubungan ini merupakan hubungan interpersonal yang dimiliki dua sisi dengan pengaruh timbal balik dalam hubungan organisasi tersebut. [16]
3. Motivator: Cara dalam mendorong perilaku manusia dalam bertindak untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok agar mau melaksanakan apa yang diperintahkannya dengan berusaha optimal dalam pencapaian tugas organisasi. [17]
4. Inspirasi: Suatu bentuk proses dalam mendorong pemikiran ketika melakukan setiap kegiatan yang kreatif dan inovatif. Hal ini diperkuat dengan pemimpin memunculkan suatu inovasi berupa ide-ide yang muncul dari dalam diri seorang pemimpin khususnya dalam kegiatan Bumdes. [18]
5. Ketegasan: Perilaku dalam diri yang mampu menghadapi segala permasalahan yang tidak tentu dan mampu menghadapi bawahan. Ketegasan pemimpin menjadi sebuah contoh bagi bawahannya dalam menjalankan tugas organisasi. [19]

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor dalam menegaskan bahwa semua pegawai diharapkan mampu termotivasi dalam melakukan tugas yang sudah terencana dalam organisasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dalam organisasi tersebut [20]. Berdasarkan teori diatas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan jalan keluar didalam segala permasalahan dalam organisasi dengan memanfaatkan pengetahuan dan sumber daya untuk menerapkan perubahan agar terencana secara baik untuk organisasi.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bisa mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain penelitian [21], [22], [23], [24]. Sedangkan beberapa peneliti berikut ini tidak menemukan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, antara lain [25], [8]

Komunikasi

Menurut (Abdul syukur & Edy supriyono 2019) mendefinisikan sebuah hubungan interaksi antar satu individu dengan individu lain. Komunikasi organisasi merupakan sebuah penyampaian informasi kepada sesama rekan kerja dan adanya respon dalam penyampaian tersebut. Bentuk komunikasi tidak hanya dari lisan, tetapi juga bisa berupa tulisan. Komunikasi dengan semua rekan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap jalinan hubungan baik dalam bekerja [26]. Variabel dalam konteks komunikasi sangat beragam, tetapi beberapa indikator mendasar yang sering dipertimbangkan adalah:

1. Kesenangan: Suatu bentuk pengungkapan dalam diri dengan melibatkan pengalaman pribadi yang berbeda. Kesenangan merupakan bentuk penguatan memori alam bawah sadar kita dengan merasakan kenikmatan yang terealisasi. [27]
2. Tingkat pemahaman pesan: Suatu pemahaman yang melibatkan sejumlah beberapa orang dalam proses memahami penyampaian pesan dari orang lain memudahkan pekerjaan. [26]
3. Hubungan yang baik: Perilaku yang strategis dalam membentuk kinerja secara positif dengan membangun hubungan antar manusia dengan gambaran sebuah pencapaian mewujudkan visi dan misi organisasi. [28]
4. Perubahan sikap: Proses tahapan dalam melakukan perubahan pada diri seseorang sehingga mampu membentuk perubahan yang positif atau perubahan yang lebih baik kedepannya. [29]
5. Tindakan: Bentuk kegiatan yang dilakukan dengan tujuan sebagai proses pembelajaran dalam memecahkan masalah yang ada di dalam organisasi. [30]

Komunikasi merupakan hal dasar dalam kehidupan yang ada di dalam diri manusia untuk dapat mencapai kebersamaan di dalam organisasi. Komunikasi diharapkan mampu menciptakan hubungan yang saling tergantung sama lain dalam pertukaran pesan informasi [31]. Berdasarkan teori tersebut dapat dijabarkan bahwa setiap komunikasi harus memiliki keahlian, karakter, perilaku konsep diri dan nilai yang baik dan sesuai dengan standart tingkatan dan keterampilan agar bisa menjalankan organisasi dengan baik.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain penelitian [32], [33], [9]. Sebaliknya pada penelitian ini menemukan [34] bahwa komunikasi tidak memberikan pengaruh pada kinerja pegawai

Penggunaan Teknologi

Menggambarkan cara teknologi digunakan dalam menyelesaikan tugas di suatu perusahaan atau organisasi [33]. Penerapan teknologi mempermudah pengguna dalam menerapkan dan mengelola data organisasi. Teknologi adalah sebuah perangkat lunak dengan teknologi informasi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Penggunaan teknologi merupakan sebuah perkembangan digital dalam pengoperasiannya berdasarkan sistem untuk mengembangkan kinerja bumdes [36]. Indikator pada penelitian ini menyatakan bahwa indikator penggunaan teknologi yakni:

1. Prosedur sistem: Penentuan dalam memproses data atau informasi yang diperlukan dalam merancang sistem dimana nantinya data dikumpulkan berdasarkan ketentuan organisasi. [37]
2. Hardware: Komponen dalam perangkat keras yang dilihat dari bentuk fisik dan dapat dijamah. Hardware digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan dan memproses data dalam bentuk informasi. [38]
3. Software: Bagian dari perangkat lunak yang terdiri dari data-data terdapat didalam komputer dan dapat diolah datanya. Bagian dari perangkat lunak ini tidak terlihat secara fisik hanya bisa digunakan pengguna dalam mengoperasikan komputer. [37]
4. Brainware: Kemampuan seseorang dalam mengoperasikan teknologi. Komponen dari teknologi ini untuk menentukan keberhasilan dalam menjalankan sistem informasi [38]

Penggunaan teknologi merupakan sebuah kemajuan dalam penyampaian suatu informasi dengan bergantung pada sarana dan prasarana yang mendukung. Pada penggunaan teknologi dikembangkan oleh suatu organisasi agar organisasi tersebut dapat menyelesaikan masalah dengan kerjasama tim yang memiliki kaitannya dengan teknologi dan diharapkan kedepannya mampu membantu dalam pelaksanaan aktifitas dalam kegiatan bumdes. [39]

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penggunaan teknologi mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain penelitian [40], [11], [41]. Sebaliknya pada penelitian [41] menemukan bahwa penggunaan teknologi tidak memberikan pengaruh pada kinerja pegawai

Kinerja

Kinerja merujuk pada pencapaian yang telah dilakukan oleh seorang karyawan sebagai bagian dari kontribusinya terhadap pekerjaan dalam organisasi [42]. Mendefinisikan bahwa suatu hasil dari proses pengerjaan dalam pekerjaannya dalam organisasi [43]. Adapun indikator kinerja yakni:

1. Ketepatan Waktu: Batasan dalam menyajikan hasil pekerjaan dengan secepat mungkin tidak melebihi batas yang ditentukan karena dalam penyajian laporan hasil kerja merupakan faktor penting dalam menilai kinerja pegawai. [44]

2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan: Proses dalam berfikir kritis untuk menyelesaikan tugas sesuai bidang yang dalam organisasi. Kemampuan ini penting bagi pegawai untuk menyelesaikan masalah dalam organisasi. [45]
3. Pengetahuan yang dimiliki: Hasil dari pengupayaan yang dilakukan manusia dalam menghadapi masalah yang dihadapi. Hal ini pengetahuan merupakan sebuah tindakan dalam pemahaman atas situasi yang dipercayakan kepada mereka. [46]
4. Kemandirian: Sebuah kebebasan untuk individu dalam memilih dan mengatur dirinya sendiri baik dari tingkah laku maupun pemikirannya. Dalam hal ini juga harus sesuai dengan ketentuan organisasi agar kedepannya tidak bermasalah. [47]
5. Komitmen: Kesepakatan dalam melakukan identifikasi dalam diri individu itu dengan kaitannya pada tujuan organisasi. Membangun komitmen hal penting dalam meningkatkan kompetensi. [48]

II. METODE

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, pada penelitian deskriptif kuantitatif digunakan teknik non probability dengan jenis purposive sampling [49] untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan penggunaan teknologi terhadap kinerja pegawai di Badan Usaha Milik Desa (Bumdes). Dalam konteks ini, metode purposive sampling memungkinkan peneliti untuk memilih sampel secara selektif berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengumpulkan data secara sistematis melalui survei atau kuesioner, sehingga memungkinkan analisis statistik yang lebih mendalam terhadap hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Metode pengumpulan dan ekstraksi informasi dalam penelitian ini mengadopsi kuesioner. Respons dari para responden terhadap kuesioner tersebut diukur menggunakan skala interval dengan penggunaan skala Likert untuk menilai pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Selain itu, hipotesis diukur menggunakan berbagai teknik analisis deskriptif seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier berganda, uji t parsial, dan uji F simultan. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.

Dalam rangka memastikan kualitas dan kevalidan hasil penelitian, berbagai uji statistik digunakan. Pertama, Uji Validitas bertujuan untuk memberikan kevalidan suatu alat ukur yang dipergunakan berupa pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen atau alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat diandalkan. Hal ini penting agar data yang diperoleh dapat dianggap konsisten dan dapat dipercaya. Selanjutnya, uji regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi kontribusi masing-masing variabel independen, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan penggunaan teknologi, terhadap variasi dalam variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Uji ini membantu mengidentifikasi dan mengukur hubungan linier antar variabel-variabel tersebut.

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi distribusi data yang dikumpulkan. Ini penting karena beberapa analisis statistik mengasumsikan distribusi normal, sehingga uji ini membantu memastikan validitas penggunaan metode-metode tersebut. Uji multikolinieritas, selanjutnya, membantu mengidentifikasi apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel-variabel independen, yang dapat mempengaruhi keakuratan estimasi parameter. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah variabilitas kesalahan pengukuran berubah secara signifikan sepanjang rentang nilai prediktor, sementara Uji regresi linier berganda bertujuan untuk memahami dan mengukur sejauh mana variabel independen seperti kepemimpinan, komunikasi, dan penggunaan teknologi berkontribusi terhadap variasi dalam variabel dependen, yakni kinerja pegawai di Bumdes [50]. Uji parsial (uji t) memiliki tujuan untuk mengevaluasi signifikansi kontribusi individual dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengevaluasi keseluruhan signifikansi model regresi secara keseluruhan. Uji ini membantu menentukan apakah setidaknya satu variabel independen memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen.

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada Bumdes di Kecamatan Tanggungin Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61272. [51] menyebutkan bahwasanya populasi adalah kumpulan objek yang akan diteliti, populasi bersifat luas dan mencakup sampel, karena sampel adalah bagian dari populasi. Jumlah populasi pada Bumdes di kecamatan tanggungin sebanyak 81 pegawai. Penelitian ini menggunakan rumus solvin untuk menghitung jumlah sampel.

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

- n = Jumlah sampel
 N = Jumlah populasi
 e^2 = presentasi kesalahan yang ingin ditolerir (digunakan sebesar 5%)

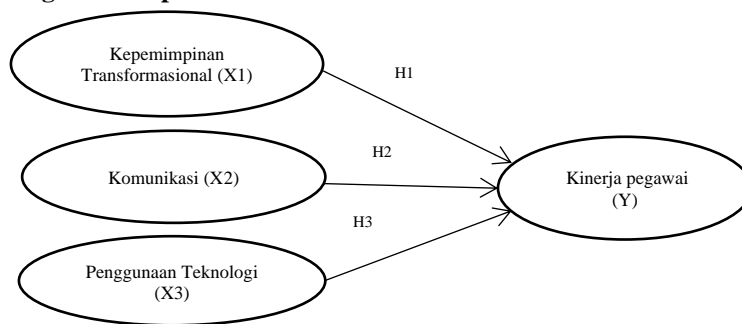
Diketahui

- $N = 81$
 $e = 5\% (0,5)$

$$n = \frac{50}{1+130.5\%^2} = \frac{50}{1+0,325} = \frac{50}{1,325} = 98,11 = 98 = 100$$

Jumlah sampel menurut rumus Solvin adalah 61. Untuk menghindari kekurangan informasi, peneliti membulatkan jumlahnya menjadi 81 responden dari pegawai kantor Tanggulangin. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dan diambil menggunakan kuesioner. Respon dari responden terhadap kuesioner diukur menggunakan skala interval dan skala Likert untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas. Selain itu, hipotesis diukur menggunakan uji analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi berganda

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Bumdes di kantor kecamatan Tanggulangin.
 H2 : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Bumdes di kantor Kecamatan Tanggulangin.
 H3 : Penggunaan Teknologi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Bumdes di kantor Kecamatan Tanggulangin.
 H4 : Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Penggunaan Teknologi berpengaruh secara simultan terhadap perilaku kerja Bumdes di kantor kecamatan Tanggulangin.

Definisi Operasional

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Definisi Operasional diangkat dari pendapat [52] Kepemimpinan Transformasional menjelaskan bahwa terdapat upaya menekankan tugas yang diberikan pada para bawahannya dan selalu mengupayakan mendorong kinerja pegawai dalam bekerja dengan secara optimal.

Adapun indicator Kepemimpinan Transformasional yakni:

- Pengembangan karir: kegiatan pegawai dalam membantu merencanakan karir di masa depan
- Hubungan dengan bawahan: Hubungan interaksi antar individu dengan orang lain untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik
- Motivator: Cara pemimpin dalam mempengaruhi kinerja Bumdes dalam menyelesaikan tugasnya.
- Inspirasi: Proses dalam memberikan ide-ide yang kreatif dalam setiap kegiatan Bumdes
- Ketegasan: Bentuk perilaku dalam diri seorang pemimpin dalam menghadapi segala permasalahan dalam organisasi.

2. Komunikasi (X2)

Definisi Operasional diangkat dari pendapat [53] Komunikasi adalah sebuah upaya penyampaian pesan dengan melibatkan individu dengan orang lain dan diharapkan mampu membentuk perilaku dalam organisasi Adapun indikator komunikasi yakni:

- a. Kesenangan: Pengalaman individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan suasana hati yang tidak merasakan kecewa.
 - b. Tingkat pemahaman pesan: Kemampuan dalam memahami informasi dalam proses menekankan proses pembelajaran bagi kinerja Bumdes.
 - c. Hubungan yang baik: Interaksi antar dua orang atau lebih di lingkungan organisasi yang memiliki kesinambungan dalam proses membangun visi misi bersama.
 - d. Perubahan sikap: Kemampuan dalam diri seorang dengan berpikir, bertindak yang dirasakan oleh diri sendiri dan dipengaruhi ransangan pemimpin.
 - e. Tindakan: Suatu bentuk perilaku individu untuk mencapai tujuan dalam organisasi.
3. Penggunaan Teknologi (X3)
- Definisi Operasional Penggunaan teknologi daingkat dari pendapat [54] adalah suatu proses yang ditujukan kepada setiap individu dalam mempelajari suatu pengetahuan yang berhubungan dengan alat bantu teknologi dalam mengelola informasi, yang berkaitan dengan informasi antar media
- Adapun indikator Peggunaann teknologi yakni:
- a. Prosedur system: Interaksi antara satu dengan individu lainnya dalam rangkaian teknologi
 - b. Hardware: Sistem perangkat keras yang digunakan dan didalamnya terdapat data-data yang dikelola
 - c. Software: Sistem perangkat lunak yang digunakan untuk menyimpan data dengan digital sesuai format yang ingin di inginkan.
 - d. Brainware: Kemampuan seseorang dalam pengoperasionalkan perangkat lunak maupun pernagkat keras dan memiliki keahlian dalam komputer
4. Kinerja (Y)
- Definisi Operasional Kinerja diangkat dari pendapat [55] menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang sudah dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja pada dasarnya memiliki kaitan erat dengan pengerbonan,waktu yang sudah dicapai
- Adapun indikator kinerja yakni :
- a. Ketepatan waktu: Kemampuan dalam penyajian suatu informasi yang relevan dengan tugas
 - b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan: Keadaan bagi kinerja dengan bekerja sungguh-sungguh guna berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - c. Pengetahuan yang dimiliki: Bentuk kemampuan inidividu dalam mempelajari unsur-unsur yang sesuai dengan pengetahuan di dalam organisasi secara menyeluruh.
 - d. Kemandirian: Bentuk kesiapan dalam diri seorang untuk mampu berdiri sendiri dalam tanggung jawabnya menyelesaikan perkerjaan
 - e.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pengumpulan data penelitian ini terdapat berbagi macam yang telah dikategorikan, berikut penjabaran yang dilakukan peneliti dalam hasil olahan data yang diolah menggunakan SPSS 25.

A. Uji Validitas

1. Validitas Kuesioner Kepemimpinan Transformasional (X1)

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,216	0,865	Valid
	X1.2	0,216	0,884	Valid
	X1.3	0,216	0,903	Valid
	X1.4	0,216	0,885	Valid
	X1.5	0,216	0,899	Valid
	X1.6	0,216	0,893	Valid
	X1.7	0,216	0,871	Valid

	X1.8	0,216	0,890	Valid
	X1.9	0,216	0,980	Valid
	X1.10	0,216	0,904	Valid

Tabel 1. Tabel validitas X1

2. Validitas Kuesioner Komunikasi (X2)

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Komunikasi (X2)	X2.1	0,216	0,898	Valid
	X2.2	0,216	0,883	Valid
	X2.3	0,216	0,892	Valid
	X2.4	0,216	0,883	Valid
	X2.5	0,216	0,875	Valid
	X2.6	0,216	0,886	Valid
	X2.7	0,216	0,888	Valid
	X2.8	0,216	0,893	Valid
	X2.9	0,216	0,894	Valid
	X2.10	0,216	0,882	Valid

Tabel 2. Tabel validitas X2

3. Validitas Kuesioner Penggunaan Teknologi (X3)

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Penggunaan Teknologi (X3)	X3.1	0,216	0,885	Valid
	X3.2	0,216	0,911	Valid
	X3.3	0,216	0,885	Valid
	X3.4	0,216	0,900	Valid
	X3.5	0,216	0,895	Valid
	X3.6	0,216	0,897	Valid
	X3.7	0,216	0,895	Valid
	X3.8	0,216	0,917	Valid

Tabel 3. Tabel validitas X3

4. Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
----------	------	---------	----------	------------

Kinerja (Y)	Y1.1	0,216	0,873	Valid
	Y1.2	0,216	0,891	Valid
	Y1.3	0,216	0,906	Valid
	Y1.4	0,216	0,903	Valid
	Y1.5	0,216	0,893	Valid
	Y1.6	0,216	0,881	Valid
	Y1.7	0,216	0,880	Valid
	Y1.8	0,216	0,903	Valid
	Y1.9	0,216	0,886	Valid
	Y1.10	0,216	0,922	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4. Tabel validitas Y

B. Uji Realibilitas

Pengujian uji realibilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil data yang didapatkan sebagai berikut

Variabel	Alpha Crobach	Batas Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,971	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,970	0,60	Realibel
Penggunaan Teknologi	0,966	0,60	Realibel
Kinerja	0,972	0,60	Realibel

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 5. Tabel Uji Realibilitas

Berdasarkan pada data hasil olahan data realibilitas secara keseluruhan variabel nilai Chronbach's Alpha menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai batas kritis 0,60. Maka dapat disimpulkan secara umum kuesioner yang dibuat sudah memenuhi asumsi valid dan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini peneliti menggunakan model pengujian uji kolmogrov-smirnov dimana analisis data didalamnya menggunakan nilai signifikansi 0,05. Dalam proses pengolahan data dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 untuk dikatakan pendistribusiannya normal, apabila hasil yang dihasilkan dalam pengolahan data maka dikatakan tidak dapat terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19430727
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.075
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Olah data SPSS

Tabel 6. Tabel Uji Normalitas

Hasil pada pengujian Normalitas pada tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig.* Sebesar 0,073 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05 sehingga hasil data pada penelitian ini dapat terdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian uji pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi atau tidaknya antar variabel bebas. Hasil pada pengujian multikolinieritas ini diukur dengan melihat nilai VIF (variance inflation factor) yaitu $VIF < 10$, maka nilai tolerance $> 0,1$. Setelah hasil dari VIF keluar dapat disimpulkan ada tau tidaknya multikolinieritas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.032	.584		.054	.957		
	X1	.435	.101	.436	4.288	.000	.020	50.677
	X2	.253	.120	.247	2.105	.039	.015	67.614
	X3	.387	.130	.313	2.968	.004	.018	54.397

a. Dependent Variable: Y

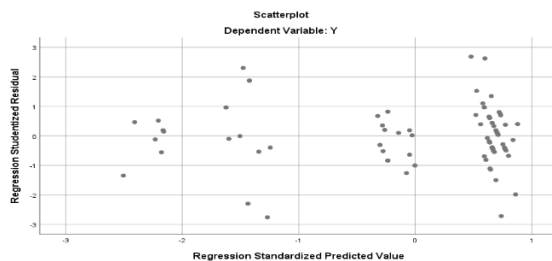
Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Tabel 7. Tabel Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas diatas dapat diketahui bahwa nilai $VIF > 10$ dengan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat diketahui hasil dari uji tersebut tidak adanya gejala multikolinieritas, artinya variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan penggunaan teknologi memiliki keterikatan saling mempengaruhi

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian pada penelitian ini memiliki tujuan dalam mengetahui model regresi yang terjadi karena adanya ketidaksamaan dalam varian residual ke pengamatan lain. Ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dilihat dari titik-titik dibawah ini yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y



Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel 8. Tabel Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dari titik-titik diatas. Data yang didapatkan dapat menyebar secara acak diantara sumbu vertikal atau sumbu Y

D. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.032	.584		.054	.957
	X1	.435	.101	.436	4.288	.000
	X2	.253	.120	.247	2.105	.039
	X3	.387	.130	.313	2.968	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel 9. Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengujian tabel di atas, dapat ditemukan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 0,032 + 0,435X_1 + 0,253X_2 + 0,387X_3 + e_1$$

Dari hasil analisis yang diperoleh, koefisien regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Nilai konstan (a) Dengan hasil positif 0,032 untuk nilai konstan, ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel independen seperti kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan penggunaan teknologi, nilai variabel terikat, yaitu kinerja, akan tetap konstan pada 0,032.

2) Kepemimpinan Transformasional

Hasil Koefisien positif (0,435) antara variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai menandakan hubungan positif antara keduanya. Ini menyiratkan bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel kepemimpinan transformasional berkorelasi dengan peningkatan kinerja sebesar (0,435) satuan.

3) Komunikasi

Dengan koefisien positif (0,253) antara variabel komunikasi dan kinerja pegawai, menunjukkan hubungan positif antara keduanya. Ini menyiratkan bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel komunikasi berkorelasi dengan peningkatan kinerja sebesar 0,253 satuan.

4) Penggunaan Teknologi

Dengan koefisien positif (0,387) antara variabel penggunaan teknologi dan kinerja, menunjukkan adanya hubungan positif di antara keduanya. Ini menyiratkan bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel penggunaan teknologi berkorelasi dengan peningkatan kinerja sebesar 0,387 satuan.

E. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.032	.584		.054	.957
	X1	.435	.101	.436	4.288	.000
	X2	.253	.120	.247	2.105	.039
	X3	.387	.130	.313	2.968	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel 10. Tabel Uji Parsial

Uji T digunakan dalam penelitian ini untuk menilai signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kepemimpinan Transformasional (X1):

Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 4,288, sedangkan nilai t tabel adalah 1,990. Oleh karena itu, nilai t hitung $>$ t tabel ($4,288 > 1,990$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan pengaruh sebesar 0,435, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Komunikasi (X2):

Nilai t hitung untuk variabel komunikasi adalah 2,105, sedangkan nilai t tabel adalah 1,990. Maka, nilai t hitung $>$ t tabel ($2,105 > 1,990$) dan nilai signifikansi ($0,039 > 0,05$). Dengan pengaruh sebesar 0,253, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Penggunaan Teknologi (X3):

Nilai t hitung untuk variabel penggunaan teknologi adalah 2,968, sedangkan nilai t tabel adalah 1,990. Oleh karena itu, nilai t hitung $>$ t tabel ($2,968 > 1,990$) dan nilai signifikansi ($0,004 < 0,05$). Dengan pengaruh sebesar 0,387, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel penggunaan teknologi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.464	3	2.382	16.074	.000 ^b
	Residual	11.410	77	1.482		
	Total	72.605	80			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel 11. Tabel Uji Simultan

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 16.074 sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($81-3-1=77$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,723, oleh karena itu F hitung $3.169 > F_{tabel}$ 2,723 dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi dan penggunaan teknologi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

• PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bumdes.

Berdasarkan pada hasil analisis pada penelitian ini maka data yang dilakukan penulis yang membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh pada perilaku kerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa jika upaya pemimpin dalam menekankan tugas yang diberikan kepada pegawai dengan mengupayakan mendorong kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja yang menyatakan bahwa hasil kerja yang dilakukan pegawai bumdes dalam penyelesaian tugasnya. Hasil pada penelitian ini [21], [22], [23], [24] menunjukkan dimana kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja bumdes. Hasil pada penelitian ini [25] tidak sejalan dengan penelitian karena kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dibangun oleh indikator pengembangan karir, Hubungan dengan bawahan, motivator, inspirasi, ketegasan. Kontribusi yang paling tinggi dalam implikasi teoritis ini didukung dengan indikator inspirasi yang menjelaskan proses dalam memberikan ide-ide yang kreatif dalam setiap kegiatan yang di bumdes dimana hal ini dapat diketahui dengan melihat banyaknya responden yang sangat setuju bahwa seorang pemimpin terlibat langsung dalam menyelesaikan tugas yang penuh tantangan dan menunjukkan keteladanan serta terlibat aktif kepada pegawai dalam situasi sulit untuk menyelesaikan tugas organisasi menciptakan gambaran positif tentang komitmen dalam konteks pekerjaan.

Hasil daripada penelitian ini juga di didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh [56]. Pemberian kebutuhan dan aspirasi dapat meningkatkan kinerja, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam teknologi memiliki dampak pada kinerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Memberikan aspirasi juga dapat membantu mewujudkan harapan pegawai untuk meraih keberhasilan di masa depan. Pemimpin dapat meningkatkan kualitas hidup dengan menggali ide dan harapan pegawai, yang kemudian dapat diselaraskan dengan tujuan organisasi yang diinginkan

2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bumdes.

Kinerja pegawai Bumdes dipengaruhi oleh komunikasi, Hasil pada pengujian menghasilkan hasil yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan sebuah upaya penyampaian pesan dengan melibatkan individu dengan orang lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai bumdes yang menyatakan bahwa hasil kerja yang sudah dilakukan oleh pegawai. Hal ini terbukti pemimpin mampu meningkatkan kinerja pada pegawai. Penelitian ini juga menjawab rumusan masalah dimana komunikasi berpengaruh pada kinerja. Hasil daripada penelitian juga didukung pada penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini [32], [33], [9] menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian [34] tidak sejalan dari penelitian ini dimana komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa komunikasi yang dibangun oleh indikator: kesenangan, tingkat pemahaman pesan, hubungan yang baik, perubahan sikap, tindakan. Komunikasi pemimpin yang menjadi indikator terbesar adalah indikator kesenangan yang menjelaskan seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan suasana hati yang tidak kecewa, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin harus memberikan informasi tentang kemampuan pegawai dalam menangani pekerjaan, dengan penekanan pada perluasan komunikasi yang lebih baik dan kemampuan adaptasi dalam lingkungan organisasi. Selain itu, adanya perhatian dari pemimpin terhadap masalah bawahannya, yang diekspresikan melalui proses musyawarah untuk menyelesaikan masalah internal, memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai di Bumdes.

Hasil daripada penelitian ini sejalan dengan teori [57] menyatakan bahwasanya komunikasi diharapkan mampu membentuk perilaku dalam organisasi yang mengacu pada karakter, perilaku dan nilai yang ada didalam jiwa seorang pemimpin yang berhubungan dengan bawahannya. Komunikasi yang jelas dan terbuka memfasilitasi pemahaman yang baik tentang tujuan, tugas, dan harapan organisasi, membantu mengurangi ketidakpastian, dan meningkatkan keterlibatan pegawai. Melalui komunikasi yang efektif, pegawai dapat merasa lebih terhubung dengan visi dan misi Bumdes, sehingga meningkatkan motivasi dan dedikasi dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, pertukaran informasi yang lancar antarpegawai dapat meningkatkan kolaborasi dan koordinasi dalam mencapai tujuan bersama.

3. Penggunaan teknologi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja pegawai bumdes.

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwasanya penggunaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bumdes. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi merupakan suatu proses yang ditunjukkan kepada setiap pegawai dalam mempelajari suatu pengetahuan yang berhubungan dengan alat bantu teknologi dalam mengelola data informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang merupakan hasil kerja yang sudah dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [40], [11], [41] pada penelitiannya menunjukkan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian [41] tidak sejalan dengan penelitian ini dimana penggunaan teknologi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa penggunaan teknologi yang dibangun oleh indikator: prosedur sistem, hardware, software, brainware. Pada penggunaan teknologi yang menjadi indikator terbesar adalah indikator prosedur sistem yang menjelaskan bahwa interaksi antara satu dengan individu lainnya dalam rangkaian teknologi, hal ini dibuktikan bahwa mayoritas responden setuju mengenai pegawai memahami penggunaan komponen sistem komputer dan menunjukkan kompetensi teknis dan pemahaman dalam hal teknologi informasi yang dapat mendukung kinerja pegawai dalam konteks pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori [33]. Setiap organisasi yang mengimplikasikan teknologi dapat mempermudah penyelesaian tugas dan wewenangnya sesuai dengan visi ataupun misi dari setiap instansi. Implementasi teknologi, seperti sistem informasi manajemen atau platform digital, dapat meningkatkan efisiensi, aksesibilitas informasi, dan komunikasi internal. Pegawai Bumdes yang terampil dalam penggunaan teknologi mungkin lebih cenderung beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, teknologi dapat memberikan akses lebih cepat dan akurat terhadap data yang diperlukan untuk pengambilan keputusan, mengarah pada pengambilan keputusan yang lebih informasional. Namun, perubahan teknologi juga dapat menimbulkan tantangan seperti kebutuhan pelatihan baru dan penyesuaian terhadap perubahan proses kerja.

IV SIMPULAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan penggunaan teknologi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) di Kecamatan Tanggulangin. Kepemimpinan yang mendorong inovasi dan motivasi, komunikasi yang efektif, serta pemanfaatan teknologi secara optimal dapat berkontribusi positif terhadap efisiensi operasional dan pertumbuhan Bumdes. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan, perbaikan sistem komunikasi, dan peningkatan pemanfaatan teknologi perlu menjadi fokus dalam upaya memperkuat peran Bumdes dalam pembangunan lokal.

Saran

1. Melakukan penelitian lebih lanjut dengan fokus pada dinamika dan tantangan yang unik di Kecamatan Tanggulangin atau wilayah sejenis.
2. Membangun model integratif yang menyatukan variabel-variabel dalam kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan penggunaan teknologi untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.
3. Melakukan studi kasus mendalam pada beberapa Bumdes untuk mendapatkan wawasan konkrit tentang praktik terbaik dan hambatan yang dihadapi.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada partisipasi yang terbatas pada kelompok atau populasi spesifik di lokasi tunggal, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat diberlakukan secara luas ke populasi umum. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat melibatkan populasi dari beberapa kantor kecamatan lainnya untuk meningkatkan generalisasi hasil.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial (FBHIS), dan Program Studi Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dv, *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sipirok*, vol. 11, no. 01. 2021. [Online]. Available: <http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/id/eprint/6541%0Ahttp://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/6541/1/1640200223.pdf>
- [2] Z. M. Rahma, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951–952., 2022.
- [3] Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra, Mei Indrawati, and Woro Utari, “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Ii Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja,” *J. Appl. Manag. Account. Sci.*, vol. 2, no. 2, pp. 104–115, 2021, doi: 10.51713/jamas.v2i2.39.
- [4] N. K. A. Apriliani and P. Y. Wijaya, “Peran Komunikasi dan Penerapan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Putu Yudy Wijaya (2) (1)(2),” *Widya Amrita, J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 3, pp. 954–961, 2021.
- [5] H. Sembiring, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan,” *J. Akunt. dan Manaj.*, vol. 13, no. 1, pp. 10–23, 2020, [Online]. Available: <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- [6] R. Ruffiah and M. Muhsin, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Pelayanan,” *Econ. Educ. Anal. J.*, vol. 7, no. 3, pp. 1163–1177, 2019, doi: 10.15294/eeaj.v7i3.28347.
- [7] A. Suddin and S. Sudarman, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta,” *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–8, 2019.
- [8] A. Nurhuda, S. Sardjono, and W. Purnamasari, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo,” *IQTISHADEquity J. Manaj.*, vol. 1, no. 1, 2020, doi: 10.51804/iej.v1i1.355.
- [9] D. Wandu, “Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai,” *J. Integr. Sumber Daya Mns.*, vol. 1, no. 1, pp. 21–30, 2022, doi: 10.56721/jisdms.v1i1.35.
- [10] J. H. Sitompul, D. Zahra, A. Pulungan, and I. Harahap, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maret*, vol. 1, no. 1, pp. 9–17, 2018.
- [11] I. R. Shintia, “Akhmad Riduwan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.”
- [12] E. W. Pahlawan, A. Wijayanti, and S. Suhendro, “Pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa,” *Indones. Account. J.*, vol. 2, no. 2, p. 162, Jul. 2020, doi: 10.32400/iaj.29261.
- [13] Abdul Syukur dan Edy S, “Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten tegal,” vol. VII, no. 2, pp. 28–37, 2019.
- [14] A. W. Podungge, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango,” *Gorontalo J. Public Adm. Stud.*, vol. 1, no. 1, p. 56, 2018, doi: 10.32662/gjpad.v1i1.179.
- [15] D. S. Handoko and M. F. Rambe, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 31–45, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2238.

- [16] K. Karyawan, "p - ISSN: 2654-8496 e - ISSN," vol. 4, pp. 2798–9321.
- [17] P. A. Sadat, S. Handayani, and M. Kurniawan, "Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Inovator*, vol. 9, no. 1, p. 23, 2020, doi: 10.32832/inovator.v9i1.3014.
- [18] M. Antara and M. V. Yogantari, "Keragaman Budaya Indonesia Sumber Inovasi Industri Kreatif," *Senada*, vol. 1, pp. 292–301, 2018.
- [19] A. Hirmansah, "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara," *Accumulated J. (Accounting Manag. Res. Ed.)*, vol. 4, no. 1, p. 01, 2022, doi: 10.22303/accumulated.4.1.2022.01-16.
- [20] Supardi and Aulia Anshari, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus," *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- [21] N. P. P. Irmayanthi and I. B. K. Surya, "Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 4, p. 1572, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p17.
- [22] A. Widyacahyani, J. Herawati, and E. D. Subiyanto, "Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan," *J. Sains Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 10, no. 1, pp. 68–74, 2020.
- [23] S. L. Ratnasari, D. Fitri, Z. Zulkifli, H. W. Nasrul, and S. Supardi, "Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Benefita*, vol. 5, no. 2, p. 225, 2020, doi: 10.22216/jbe.v5i2.5303.
- [24] A. Djuraiddi and N. Laily, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 13, no. 1, p. 1, 2020, doi: 10.26623/jreb.v13i1.2182.
- [25] A. A. Purwati and I. Wijaya, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru," *J. Sains, Teknol. dan Ind.*, vol. 16, no. 2, p. 132, 2019, doi: 10.24014/sitekin.v16i2.10443.
- [26] M. Rahmadini, "Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang," *J. Stud. Sos. dan Polit.*, vol. 2, no. 2, pp. 96–108, 2018, doi: 10.19109/jssp.v2i2.4053.
- [27] A. V. Indah and A. Muqsith, "Panic Buying: Konsumerisme Masyarakat Indonesia di Tengah Pandemi Covid-19 Perspektif Psikoanalisis Jacques Lacan," *J. Filsafat*, vol. 31, no. 1, p. 24, 2021, doi: 10.22146/jf.56722.
- [28] I. Jaya and S. Ningsih, "Indra Jaya dan Surya Ningsih KARYAWAN PADA PT KAO INDONESIA Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Indra Jaya dan Surya Ningsih PT Kao Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di fungsi di PT Kao Indonesia akan tergantung dari kine," *Ekonomi*, vol. 2, no. 1, pp. 20–29, 2019.
- [29] Wahyuningsih and A. Yugistyowati, "Perubahan Sikap Remaja terhadap Perilaku Seksual Pranikah melalui Edukasi," *Trends Nurs. Sci.*, vol. 1, no. 1, pp. 53–59, 2021.
- [30] I. Machali, "Bagaimana Melakukan Penelitian Tindakan Kelas Bagi Guru?," *Indones. J. Action Res.*, vol. 1, no. 2, pp. 315–327, 2022, doi: 10.14421/ijar.2022.12-21.
- [31] W. S. Zamzami, "Strategi Komunikasi Organisasi," *J. Educ. Res. Soc. Stud.*, vol. Volume 2 N, pp. 25–37, 2021.
- [32] H. Krisnandi and N. A. Saputra, "Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 17, no. 1, p. 13, 2021, doi: 10.47313/oikonomia.v17i1.1226.
- [33] A. Setiawan and S. Pratama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera," *J. Manaj. Tools*, vol. 11, no. 1, pp. 19–33, 2019.
- [34] B. Contoh *et al.*, "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散

- 構造分析Title,” *Rabit J. Teknol. dan Sist. Inf. Univrab*, vol. 1, no. 1, p. 2019, 2019, [Online]. Available: http://www.ghbook.ir/index.php?name=فرهنگ و رسانه های نوین&option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chckhashk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENA
- [35] K. A. D. P. Sari, N. N. A. Suryandari, and G. B. B. Putra, “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Kemampuan Teknik Pemakai, Pengalaman Kerja dan Jabatan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi,” *Kharisma*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2021.
- [36] A. Adisel and A. G. Pranayasa, “Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Sistem Manajemen Pembelajaran pada Masa Pandemi Covid 19,” *J. Adm. Educ. Manag.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–10, 2020, doi: 10.31539/alignment.v3i1.1291.
- [37] Abdul Kadir, “Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi,” *Sist. Inf.*, vol. 1, no. September, pp. 60–69, 2018, doi: 10.31933/JEMSI.
- [38] F. Nugroho and H. Ali, “Determinasi Simrs: Hardware, Software Dan Brainware (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business),” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 1, pp. 254–265, 2022, doi: 10.38035/jmpis.v3i1.871.
- [39] W. Gede Endra Bratha, “Literature Review Komponen Sistem Informasi Manajemen: Software, Database Dan Brainware,” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 3, pp. 344–360, 2022, doi: 10.31933/jemsi.v3i3.824.
- [40] V. No, P. Penerapan, and S. Informasi, “Jurnal Proaksi Abstract,” vol. 9, no. 2, pp. 173–187, 2022.
- [41] L. P. Harahap, “Guru Man Di Kota Medan,” vol. 6, no. 1, pp. 9–16, 2020.
- [42] A. P. Wardhani *et al.*, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang),” 2016.
- [43] A. Nugraha and S. S. Tjahjawati, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 3, p. 24, 2018, doi: 10.35697/jrbi.v3i3.942.
- [44] Z. Fatimah and N. Artini, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia,” *Remit. J. Akunt. Keuang. Dan Perbank.*, vol. 2, no. 1, pp. 25–38, 2021, doi: 10.56486/remittance.vol2no1.76.
- [45] A. Al Addawiyah and B. Basuki, “Kemampuan Representasi Matematis Siswa dalam Menyelesaikan Soal Himpunan dan Kemandirian Belajar,” *Plusminus J. Pendidik. Mat.*, vol. 2, no. 1, pp. 111–120, 2022, doi: 10.31980/plusminus.v2i1.1581.
- [46] Darsini, Fahrurrozi, and E. A. Cahyono, “Pengetahuan ; Artikel Review,” *J. Keperawatan*, vol. 12, no. 1, p. 97, 2019.
- [47] H. Suhendri, “Pengaruh Kecerdasan Matematis–Logis dan Kemandirian Belajar terhadap Hasil Belajar Matematika,” *Form. J. Ilm. Pendidik. MIPA*, vol. 1, no. 1, pp. 29–39, 2018, doi: 10.30998/formatif.v1i1.61.
- [48] A. Desani, M. Tangelica, and W. Irisa, “Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri,” *J. Darma Agung*, vol. 27, no. 2, p. 1063, 2019, doi: 10.46930/ojsuda.v27i2.274.
- [49] D. Firmansyah and Dede, “Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review,” *J. Ilm. Pendidik. Holistik*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022, doi: 10.55927/jiph.v1i2.937.
- [50] M. Rinaldi and M. Nanang Prayudyanto, “Persepsi Masyarakat Terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek Dengan Metode Uji Asumsi Klasik Dan Uji Regresi Linear Berganda,” *Semin. Nas. Ketekniksipilan*, vol. 1, no. 1, p. 2021, 2021.
- [51] P. H. M. Ma and M. Si, *Metodologi penelitian Kuantitatif*. 2015.
- [52] H. Setiawan, “Manajemen Kepemimpinan Transformasional,” *AT-TA’LIM J. Kaji. Pendidik. Agama Islam*, vol. 2, no. 2, p. 11, 2020.
- [53] D. D. Pohan and U. S. Fitria, “Jenis Jenis Komunikasi,” *J. Educ. Res. Soc. Stud.*, vol. 2, p. hal. 31, 2021.
- [54] F. A. Zahwa and I. Syafi’i, “Pemilihan Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi,”

- Equilib. J. Penelit. Pendidik. dan Ekon.*, vol. 19, no. 01, pp. 61–78, 2022, doi: 10.25134/equi.v19i01.3963.
- [55] S. Suwarno and R. Y. Bramantyo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi,” *Transparansi Huk.*, vol. 2, no. 1, pp. 31–44, 2019, doi: 10.30737/transparansi.v2i1.338.
- [56] R. Abadiyah and I. A. Maufuzah, “Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Berwirausaha Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Ikm Tas Di Tanggulangin,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 281–294, 2022, doi: 10.24034/jimbis.v1i3.5378.
- [57] T. H. Umniyyah, K. A. Kusuma, V. Firdaus, and D. Andriani, “Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya Hubungan Antara Kerjasama Tim , Komunikasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja,” vol. 4, no. 6, pp. 8865–8877, 2023.