

CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Volume 6 Nomor 2 Maret 2023

ISSN: 2598-9022 (Print) / ISSN: 2598-9618 (Online)

Doi: 10.25273/capital.v6i2.15149

The article is published with Open Access at: <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/capital/index>**ANALISIS PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN,
KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PIMPINAN KOLEKTIF BKM DI KABUPATEN LAMONGAN**

Suyitno*, Universitas Muhammadiyah Lamongan, yitnomasdar@gmail.com

Abstract: *The background of this research is based on the view that the collectivity pattern is seen as very strategic to strengthen individual abilities in the process of making and making fair and wise decisions. Through a collective leadership model by prioritizing the process of caring for each other, sharpening and caring for each other among members of the leadership, it leads to the realization of democratization, accountability and transparency. This study aims to examine how much influence the variables of leadership behavior (X1), communication (X2), and motivation (X3) have simultaneously and partially influence on the performance of PK-BKM (Y), as well as to examine the dominant influence of the variable leadership behavior (X1), communication (X2), and motivation (X3) on PK-BK performance (Y). This research method uses a quantitative approach to test the hypothesis empirically against the hypotheses that have been set previously. The sample of this research was 200 members of PK-BKM in Lamongan Regency. The results of this study indicate that the independent variables consisting of leader behavior (X1), communication (X2), and motivation (X3) have a simultaneous and partial effect on performance (Y). The leader behavior variable (X1) has a beta value of 0.411, so this variable is stated to have a dominant influence on the performance of (Y) PK-BKM.*

Keywords: *Leadership Behavior, Communication, Motivation, BKM Performance*

Abstrak: Latar belakang dari penelitian ini berdasarkan pandangan bahwa Pola kolektifitas dipandang sangat strategis untuk memperkuat kemampuan individu dalam proses menghasilkan dan mengambil keputusan yang adil serta bijak. Melalui pola kepemimpinan kolektif dengan mengedepankan proses saling asuh, saling asah dan saling asih antar anggota pimpinan, bermuara pada terwujudnya demokratisasi, tanggung gugat dan transparansi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji seberapa besar pengaruh variabel perilaku kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) serta pengaruhnya secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja PK-BKM (Y), serta untuk mengkaji pengaruh yang dominan dari variabel perilaku kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja PK-BK (Y). Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis secara empirik terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Sampel penelitian ini sebanyak 200 Anggota PK-BKM di Kabupaten Lamongan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri atas perilaku pemimpin (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja (Y). Adapun variabel perilaku pemimpin (X1) memiliki nilai beta sebesar 0,411, sehingga variabel ini dinyatakan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y) PK-BKM.

Kata Kunci: *Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Kinerja BKM*

Januari; Februari; Maret 2023

Citation: Suyitno. (2023). Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pimpinan Kolektif BKM Di Kabupaten Lamongan. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(2), 418 – 431. Doi.org/10.25273/capital.v6i2.15149



Copyright ©2021 CAPITAL : Jurnal Ekonomi dan Manajemen
Published by Universitas PGRI Madiun. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Keberadaan Badan Kesawadayaan Masyarakat (BKM) digagas oleh masyarakat, dari masyarakat dan untuk masyarakat. BKM dalam melaksanakan roda organisasi dirancang bercorak kolektif kolegial, sehingga secara tegas disebut sebagai Pimpinan Kolektif yang berasal dari himpunan masyarakat warga setempat (Desa/Kelurahan) (Hidayat, 2016). Anggota pimpinan kolektif BKM dipilih berbasis nilai dasar kemanusiaan dan nilai luhur kemasyarakatan, bukan perwakilan wilayah, profesi atau golongan, sehingga dapat berperan secara total sebagai pimpinan masyarakat warga dan mencegah kecenderungan untuk menjadi partisan (Entang et al., 2018). Musyawaran menjadi norma utama dalam setiap pengambilan keputusan dan seluruh anggota BKM memiliki hak setara, sehingga semua keputusan BKM dilaksanakan melalui mekanisme rapat anggota (Hidayat, 2016).

Lebih lanjut Entang et al. (2018), Mengungkapkan bahwa Pola kolektifitas dipandang sangat strategis untuk memperkuat kemampuan individu dalam proses menghasilkan dan mengambil keputusan yang adil serta bijak. Melalui pola kepemimpinan kolektif dengan mengedepankan proses saling asuh, saling asah dan saling asih antar anggota pimpinan, bermuara pada terwujudnya demokratisasi, tanggung gugat dan transparansi (Safitri & Patrisia, 2019). Kepemimpinan kolektif juga merupakan disinsentif bagi para pemimpin yang ingin mendapatkan kekuatan absolut yang pada gilirannya akan melahirkan anarki dan tirani sehingga berdampak pada ketidakadilan yang menggurita. Hidayat (2018) Juga Mengungkapkan bahwa BKM menjadi unsur strategis dalam himpunan masyarakat warga setempat yang selalu peka terhadap berbagai perubahan, khususnya berkaitan dengan kemiskinan dan merumuskan jawaban-jawabannya dalam bentuk kebijakan-kebijakan yang dilandasi oleh nilai-nilai luhur kemanusiaan dan merencanakan perbuatan-perbuatan baik.

Sebagai lembaga Kemasyarakatan, BKM juga menjadi sumber energi dan inspirasi untuk membangun prakarsa dan kemandirian warga, yang secara damai berupaya memenuhi kebutuhan atau kepentingan warga bersama, memecahkan persoalan bersama dan atau menyatakan kepedulian bersama khususnya dikaitkan dengan kemiskinan dengan tetap menghargai hak pihak lain untuk berbuat yang sama

dan tetap mempertahankan kemerdekaannya (otonomi) terhadap berbagai dominasi pengaruh (Castelao & Boos, 2015). BKM dalam posisinya sebagai pimpinan kolektif himpunan warga yang juga merupakan representasi warga yang sah dapat menjalin hubungan kerjasama dengan berbagai organisasi dan lembaga lain baik setempat atau di tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh himpunan masyarakat warga setempat dengan lebih mudah dan efektif (Astutik & Priantono, 2020).

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab untuk menghasilkan kinerja yang optimal agar dapat mewujudkan visi dan misi lembaga, Pimpinan kolektif BKM terhubung dengan perilaku kepemimpinan para pemangku wilayah, komunikasi yang terjalin antar pimpinan kolektif BKM serta motivasi yang mendasari keseluruhan aktifitas selama proses pengabdian (Nes, 2008). Perilaku kepemimpinan diartikan sebagai gaya atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi atau mitranya. Sedangkan komunikasi memegang peranan utama bagi kelancaran organisasi, tanpa komunikasi yang intensif dan sistematis, maka organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik (Lawasi & Triatmanto, 2017). Adapun Motivasi merupakan bagian dari SDM dalam rangka pembinaan, pengembangan, dan pengarahan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan peran dan fungsinya secara terperinci (Safitri & Patrisia, 2019).

Berdasarkan data Bagian Litbang Bappeda (2020) bahwa Pimpinan kolektif BKM yang terbentuk melalui program P2KP, NUSSP dan PNPM Mandiri perkotaan, berjumlah 718 orang dan tersebar pada 51 Desa/Kelurahan di Kabupaten Lamongan. Kumpulan para pegiat sosial yang bekerja secara konsisten untuk menumbuhkan modal sosial, menyemaikan nilai-nilai luhur kemanusiaan dan prinsip-prinsip mulia kemasyarakatan, layak mendapatkan apresiasi dan dukungan dari khalayak (Nes, 2008). Menjadi sangat krusial dan strategis untuk mengetahui keterkaitan perilaku kepemimpinan pemangku wilayah (Lurah/Kepala Desa) yang menjadi mitra utama PK-BKM, komunikasi yang terbangun diantara para anggota PK-BKM serta motivasi yang menjadi dasar para anggota PK-BKM agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dalam upaya penanggulangan kemiskinan dan penanganan kumuh di wilayah setempat.

Mengacu uraian tentang latar belakang pada pembahasan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat disarikan yaitu: pertama, apakah variabel perilaku

kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja PK-BKM? Kedua, apakah variabel perilaku kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja PK-BKM? dan ketiga, manakah dari variabel perilaku kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja PK-BKM?. Adapun tujuan penelitian yaitu: pertama, untuk mengkaji variabel perilaku kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi serta pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja PK-BKM; kedua, untuk mengkaji variabel perilaku kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi serta pengaruhnya secara parsial terhadap kinerja PK-BKM; ketiga, untuk mengkaji pengaruh yang dominan dari variabel perilaku kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja PK-BKM.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dapat diartikan sebagai bentuk atau pola kepemimpinan, dalam implementasinya memerankan satu atau lebih perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya (Vieira et al., 2018). Selaras dengan pernyataan Hariri, (2011), bahwa perilaku kepemimpinan merupakan pola kepemimpinan yang berorientasi pada interaksi terhadap orang-orang yang berada pada sekitar wilayah kerja dan pada sekelompok orang atau bawahannya, bukan pada sifat-sifat atau karakteristik pemimpin. Jumlah macam batasan tentang kepemimpinan dapat dikatakan sama dengan jumlah orang yang telah mencoba membuat batasan tentang pengertian tersebut, pernyataan ini menggambarkan kemajemukan pengertian Kepemimpinan (Abeysekera & Jayakody, 2011). Terdapat perbedaan yang mendasar antara manajemen dan kepemimpinan, *to manage*, menurut mereka berarti *to bring about, to accomplish, to have charge of or responsibility for, to conduct*. Sedangkan *leading* adalah *influencing, guiding in direction, course, action, opinion* (Safitri & Patrisia, 2019).

Adapun ciri-ciri perilaku pemimpin yang berhasil, sebagaimana di tunjukkan Vieira et al., (2018), mengacu hasil penelitian yang dilakukan pada Angkatan Darat Amerika Serikat, yaitu: 1). *Performing professional and technical speciality*; 2). *Knowing subordinates and showing consideration for them*; 3). *Keeping channels of communication open*; 4). *Accepting personal responsibility and setting an example*; 5). *Imitating and directing action*; 6). *Training man as a team*; 7). *Making*

decisions. Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan gaya bersikap dan bertindak akan nampak dari: 1). Cara memberikan perintah; 2). Cara memberikan tugas; 3). Cara berkomunikasi; 4). Cara membuat keputusan; 5). Cara mendorong semangat bawahan; 6). Cara memberikan bimbingan; 7). Cara emenegakkan kedisiplinan; 8). Cara mengawasi pekerjaan bawahan; 9). Cara meminta laporan dari bawahan; dan 10). Cara memimpin rapat dan lain-lain (Hariri, 2011).

Komunikasi

Komunikasi dapat diartikan suatu proses yang dinamis, yakni suatu transaksi yang akan mempengaruhi pengirim dan penerima serta merupakan suatu proses personal dan simbolik yang membutuhkan kode abstraksi bersama (Sultan, 2021). Komunikasi juga dapat dipahami sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Lebih lanjut Sari et al., (2021) menegaskan bahwa komunikasi adalah usaha mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Melalui komunikasi diharapkan dapat diperoleh titik kesamaan saling pengertian, sehingga kemungkinan salah pengertian dapat dihindari. Meskipun komunikasi sempurna jarang ada, tetapi orang perlu berusaha sedapat mungkin melakukan hal tersebut, agar meraih keberhasilan optimal dalam menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai seorang pemimpin (Watunglawar & Leba, 2020).

Komunikasi bertujuan untuk membagi informasi, memperhatikan gagasan, bertukar pandangan dan menyampaikan perasaan. Komunikasi juga memiliki tujuan untuk kegiatan yang tak terprogram, desas-desus, kabar burung, percakapan kelompok internasional; untuk memulai dan menciptakan program; untuk memberikan data penerapan strategi; untuk menimbulkan program dan memotivasi orang melaksanakan program; dan untuk memberikan informasi mengenai hasil kegiatan, informasi umpan balik untuk pengawasan (Salman et al., 2021). Dipertegas dengan pernyataan Kusumandari et al., (2018) bahwa komunikasi juga bertujuan untuk mencapai kelancaran tugas, pengeluaran dapat ditekan, dapat meningkatkan partisipasi pegawai

dan memudahkan dalam mengadakan pengawasan. Komunikasi dalam suatu organisasi dapat dilihat dari komunikasi antar pribadi dan komunikasi organisasi yang memiliki beberapa komponen untuk terjadinya komunikasi (Salman et al., 2021).

Komunikasi yang efektif akan memudahkan pertukaran informasi yang relevan dengan pekerjaan dan dapat memperbaiki pelaksanaan kerja organisasi. Dalam komunikasi yang efektif dibutuhkan pengetahuan. Sebagaimana dikemukakan Purba, (2018), bahwa untuk dapat berkomunikasi efektif, dituntut tidak hanya memahami prosesnya, tapi juga mampu menerapkan pengetahuan secara kreatif. Selain pengetahuan komunikasi efektif membutuhkan persepsi yang sama, ketrampilan dalam berkomunikasi. Komunikasi efektif mencakup kepercayaan yang dianut, kecermatan yang dirasakan, hasrat akan interaksi, kemauan menerima dari manajemen puncak, dan persyaratan informasi ke atas, membutuhkan kepekaan dan keterampilan yang hanya dapat dilakukan setelah mempelajari proses komunikasi dan kesadaran apa yang dilakukan saat berkomunikasi (Lawasi & Triatmanto, 2017). Banyak perbedaan yang terdapat diantara individu-individu, suasana psikologi organisasi dan kurangnya kemudahan yang memadai selalu mempengaruhi komunikasi. Apabila seseorang berkomunikasi berarti orang tersebut berada dalam keadaan berusaha untuk menimbulkan sesuatu persamaan dalam hal sikap dengan seseorang (Sari et al., 2021).

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, motivasi juga dapat dipahami sebagai kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Alam, 2016). Motivasi dapat di pahami sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi juga dapat diartikan sebagai keadaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Dapat ditegaskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan guna memenuhi kebutuhannya (Purwanto, 2013).

Sedangkan Salman et al., (2021) mengemukakan bahwa motivasi diartikan sebagai suatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Motivasi bermakna sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berbeda dalam keadaan yang harmonis atau seimbang (Purba, 2018). Motivasi juga dapat diartikan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Terdapat 2 (dua) faktor berbeda yang mempengaruhi motivasi, yaitu motivator dan kesehatan. Faktor motivator merupakan faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Sedangkan faktor kesehatan dapat diartikan sebagai faktor yang mudah menimbulkan ketidakpuasan (Sultan, 2021). Faktor motivator berkaitan dengan prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawab dan pertumbuhan. Adapun faktor kesehatan berhubungan dengan kebijakan dan administrasi perusahaan, penyedia, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji, status, dan keamanan kerja (Sari et al., 2021). Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dapat diartikan pula bahwa semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan (Norawati et al., 2022).

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai upaya perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi kerja (Sari et al., 2021). Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja merupakan sesuatu yang dikerjakan dalam bentuk produk maupun jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang (Watunglawar & Leba, 2020). Mengacu pada pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja dapat dilihat dari dua hasil perilaku seseorang, Hariri, (2011) Mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku. Hasil kerja yang diharapkan lazimnya sesuai dengan tujuan organisasi selaras dengan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih sempurna pada

arah pencapaian tujuan organisasi. Dapat ditegaskan bahwa kinerja bermakna mengacu pada hasil kerja dan untuk menilai kinerja seseorang diperlukan berdasarkan kriteria atau standar tertentu (Norawati et al., 2022).

Sebagaimana dinyatakan Julianry et al., (2017) bahwa pengukuran prestasi kerja mencakup dua kegiatan; Pertama, identifikasi dimensi kinerja yang mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi. Kedua, penetapan standar kinerja. Maka diperlukan tolok ukur berupa kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu kerja. Adapun pengukuran prestasi kerja berkaitan dengan mutu (kehalusan, kebersihan, ketelitian), jumlah waktu (kecepatan), jumlah macam kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (ketrampilan dalam menggunakan bermacam-macam alat), pengetahuan tentang pekerjaan (Purwanto, 2013).

Selaras dengan pernyataan Kusumandari et al., (2018) bahwa terdapat 6 (enam) kriteria utama untuk mengukur kinerja; pertama, *Quality*. Merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan; Kedua, *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan; Ketiga, *Timeliness*. Merupakan upaya untuk mengukur tingkat penyelesaian kegiatan dibandingkan dengan waktu yang dikehendaki, memperhatikan pula koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain; Keempat, *Cost effectiveness*. sejauhmana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya; Kelima, *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan; dan Keenam, *Interpersonal impact*. merupakan tingkat sejauhmana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan (Kesuma et al., 2021).

Dalam penelitian ini menetapkan Hipotesis: pertama, diduga variabel perilaku kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pimpinan kolektif BKM di Kabupaten Lamongan; Kedua, diduga variabel perilaku kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

pimpinan kolektif BKM di Kabupaten Lamongan; Ketiga, diduga variabel perilaku kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pimpinan kolektif BKM di Kabupaten Lamongan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan Pada Lembaga Pimpinan Kolektif Badan Keswadayaan Masyarakat (PK-BKM) di Kabupaten Lamongan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dapat menguji hipotesis secara empirik terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrumen untuk mendapatkan data, (Suhardono, 2001). Kuesioner dibuat dalam bentuk google form dan dalam bentuk cetakan serta disebarakan secara online maupun offline.

Populasi dalam penelitian berjumlah 718 anggota PK-BKM yang tersebar pada 51 Desa/Kelurahan di Kabupaten Lamongan. Penelitian ini menggunakan metode sampel berstrata (*stratified random sample*), Hal tersebut disebabkan populasi terbagi atas tingkat dan pada area yang luas, dan diharapkan setiap strata mewakili sebagai sampel. Sedangkan penarikan jumlahnya sesuai dengan tabel Sugiyono (2012), untuk N = 718 adalah sebanyak 200 dan dibulatkan. Adapun Kuesioner disusun dengan menyampaikan pernyataan-pernyataan secara tertutup sesuai dengan variabel yang diteliti dan memakai skala likert dengan lima alternatif jawaban.

Dalam penelitian ini digunakan teknik dan model analisis regresi linier berganda (*Multiple Regereasion Analysis*). Model ini dipilih karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel perilaku kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi sertan pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja pimpinan kolektif BKM di Kabupaten Lamongan baik secara serempak maupun secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memakai uji asumsi klasik, terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dipakai agar data yang diperoleh dari kuisisioner selaras dengan persyaratan dalam uji regresi dan seluruh uji asumsi klasik telah terpenuhi serta dinyatakan lulus dengan baik.

Penelitian ini mengajukan hipotesis untuk diuji dengan memakai teknik analisis regresi linear berganda, Guna menguji hipotesis: Pertama, diduga bahwa variabel perilaku kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pimpinan kolektif BKM (Y); Kedua, diduga variabel perilaku kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pimpinan kolektif BKM; Ketiga, diduga variabel Perilaku kepemimpinan (X1) berpengaruh dominan terhadap kinerja pimpinan kolektif BKM di Kabupaten Lamongan. Adapun hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel-variabel perilaku kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja pimpinan kolektif BKM (Y), dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	β
X ₁	0.397	8.070	0.411
X ₂	0.397	6.453	0.311
X ₃	0.249	6.310	0.309
R. Square = 0.721 F hit = 107.159 Constant = 0,248 Persamaan Regresi Berganda =		R-sq (adj) = 0.571 Sig F (P) = 0.000	
Y = 0,248 + 0.397X ₁ + 0.397X ₂ + 0.249X ₃			

Sumber : Data primer di olah, 2022

Mengacu pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa Hasil uji simultan atau uji bersama- sama dari penelitian ini menghasilkan nilai F rasio sebesar 107.159 dengan taraf signifikansi 0,000 sedangkan F tabel (db.3 db.144) menghasilkan nilai 2,29. Hal ini menandakan bahwa nilai F ratio lebih besar dari F tabel (F ratio = 107.159 > F tabel = 2,29). Maka hasil uji hipotesis pertama dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel bebas meliputi perilaku pemimpin (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) PK-BKM di Kabupaten Lamongan.

Adapun hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa Nilai t hitung perilaku pemimpin = 8,070 > 1,658, artinya variabel perilaku pemimpin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja; Nilai t hitung variabel komunikasi = 6,453 > 1,658, artinya variabel komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja; Nilai t hitung variabel motivasi = 6,310 > 1,658, artinya variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Dengan demikian hasil uji parsial

semua variabel bebas meliputi perilaku pemimpin (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja (Y) PK-BKM di Kabupaten Lamongan, karena nilai t hitung $>$ t tabel.

Sedangkan hasil uji hipotesis ketiga bahwa perilaku kepemimpinan (X1) berpengaruh dominan terhadap kinerja pimpinan kolektif Badan Keswadayaan Masyarakat di Kabupaten Lamongan, dengan mengacu pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa Simbol Variabel Beta X1 Perilaku Pemimpin = 0,411; X2 Komunikasi = 0,311 X3 Motivasi = 0,309. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas yang paling besar nilai Betanya adalah perilaku pemimpin dengan nilai sebesar 0,411, sehingga variabel ini dinyatakan berpengaruh dominan terhadap kinerja (Y) PK-BKM di Kabupaten Lamongan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri atas perilaku pemimpin (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) pengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) pimpinan kolektif Badan Keswadayaan Masyarakat di Kabupaten Lamongan. Selanjutnya uji secara parsial dengan menggunakan uji t . Dimana nilai t hitung variabel perilaku pemimpin (X1) = 8,070 taraf signifikansi 0.000, variabel komunikasi (X2) = 6,453 taraf signifikansi 0.000, variabel motivasi (X3) = 6,310 taraf seginifikansi 0.000, maka uji parsial menyatakan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) pimpinan kolektif Badan Keswadayaan Masyarakat di Kabupaten Lamongan. Adapun variabel perilaku pemimpin (X1) memiliki nilai beta sebesar 0,411, sehingga variabel ini dinyatakan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y).

Penelitian ini membatasi pada 3 (tiga) variabel bebas yaitu perilaku pemimpin (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) sedangkan terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja PK-BKM di Kabupaten Lamongan, begitupula dengan pendekatan hanya pada metode kuantitatif serta proses penggalian data yang terbatas dengan populasi yang sangat luas, maka dapat direkomendasikan pada peneliti selanjutnya, agar dapat mengkaji lebih dalam dengan menambahkan variabel bebas seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritual serta variabel bebas lainnya yang berpotensi untuk memberikan kontribusi

signifikan bagi peningkatan kinerja PK-BKM. Peneliti juga menyarankan untuk menggunakan pendekatan metode yang beragam (*Mix Method*) agar memperoleh hasil yang lebih baik bagi pengembangan lembaga BKM sebagai wadah pengambilan keputusan untuk melakukan pembelaan terhadap hak-hak warga sipil dalam menentukan arah dan kebijakan pembangunan pada masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abeysekera, N., & Jayakody, J. A. S. K. (2011). Relationship marketing perspective on salespersons' transformational leadership behavior effect. *Contemporary Management Research*, 7(2). <https://doi.org/10.7903/cmr.3602>
2. Alam, S. (2016). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *Katalogis*, 2(1), 135–145. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1323361&val=735&title=Pengaruh Komunikasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1323361&val=735&title=Pengaruh%20Komunikasi%20Motivasi%20Dan%20Disiplin%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Pegawai%20Lembaga%20Penjaminan%20Mutu%20Pendidikan)
3. Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel moderator budaya kerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>
4. Castelao, E. F., & Boos, M. (2015). Effect of CRM Team Leader training on team performance and leadership behavior in simulated cardiac arrest scenarios: a prospective, randomized, controlled. In *BMC medical*. [bmcmededuc.biomedcentral.com. https://doi.org/10.1186/s12909-015-0389-z](https://doi.org/10.1186/s12909-015-0389-z)
5. Entang, A. S., Rifa'i, A. B., & Azis, A. (2018). Peranan Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat. *Pengembangan Masyarakat*, 3(1). <http://jurnal.fdk.uinsgd.ac.id/index.php/tamkin/article/view/768>
6. Hariri, R. El. (2011). Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja layanan akademik pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/view/2163>
7. Hidayat, N. (2016). Pengembangan kapasitas Badan Keswadayaan Masyarakat: Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan di Kecamatan

- Rantau Selatan. *Urnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4(2), 120–130.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31289/publika.v4i2.416>
8. Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245.
<https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
 9. Kesuma, L., Gusdianti, S., Emnur, N., Irawadi, R., Anne Putri, & ... (2021). The effect of organizational culture, quality of human resources, motivation and discipline on employee performance in the communication and informatics. ... of *Innovative Science and ...*
<https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT21JAN003.pdf>
 10. Kusumandari, T., Gertruda, Suharto, Silitonga, & Sanusi, P. E. (2018). The effect of communication and the ability of employee performance through motivation in PT CGGS Indonesia. *Journal of Business and Applied*
<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/57863>
 11. Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
 12. Nes, M. (2008). *Seri Siklus PNPM-Mandiri Perkotaan Panduan Pengembangan BKM* (1st ed.). Dirjen Cipta Karya-Kementerian PU.
 13. Norawati, S., Lutfi, A., Zulher, Z., & Basem, Z. (2022). The effect of supervision, work motivation, and interpersonal communication on employee performance and organizational commitment as variables intervening. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 92–104.
<https://doi.org/10.29138/ijeed.v5i1.1602>
 14. Purba, R. (2018). The effect of communication and motivation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Enrichment: Journal of Management*.
<https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/7>
 15. Purwanto, S. B. (2013). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan (Studi pada proyek pondasi tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 139–144.

<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/505/534>

16. Safitri, S. R., & Patrisia, D. (2019). The effect of leadership, communication, and motivation on employee performance : a literature review. *Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.33>
17. Salman, A., Jaafar, M., Malik, S., Mohammad, D., & Muhammad, S. A. (2021). An empirical investigation of the impact of the communication and employee motivation on the project success using agile framework and its effect on the Software Development Business. *Business Perspectives and Research*, 9(1), 46–61. <https://doi.org/10.1177/2278533720902915>
18. Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati. (2021). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 290–301. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.802>
19. Sugiyono, S. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (17th ed.). Alfabeta.
20. Suhardono, E. (2001). *Refleksi Metodologi Riset Panorama Survey* (1st ed.). PT. Gramedia Pusataka Utama.
21. Sultan, M. (2021). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Makassar. *YUME: Journal of Management*, 4(3), 754–767. <https://doi.org/https://doi.org/10.2568/yum.v4i3.1219>
22. Vieira, V. A., Perin, M. G., & Sampaio, C. H. (2018). The moderating effect of managers' leadership behavior on salespeople's self-efficacy. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 40, 150–162. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2017.09.010>
23. Watunglawar, B., & Leba, K. (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *SOSCIED*, 3(2), 1–13. <https://doi.org/10.32531/jsocied.v3i2.263>