

Kompetensi, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Lombok Timur

Nirmala Rahayu Luksanti¹, Ernani Hadiyati², Umi Muawanah³

^{1,2,3} Program Pasca Sarjana Universitas Gajayana Malang
Email: santi.sasaki888@gmail.com; endangsus@unigamalang.ac.id;
umimuawanah@unigamalang.ac.id

Artikel histori:

Submit: 18-11-2023

Revisi: 04-01-2024

Diterima: 09-01-2024

Kata Kunci:

Competency;
Compensation;
Organizational
Commitment;
Performance

Korespondensi:

santi.sasaki888@gmail.com

Abstract: *The aim of this research is to examine and analyze the influence of competence, compensation and organizational commitment on the performance of village officials in Keruak District, East Lombok Regency. The data analysis technique uses multiple linear regression. The results of the analysis show that simultaneously it has a significant influence on the performance of village officials. Partially, the variables of competence and organizational commitment each have a significant positive influence on the performance of village officials. Meanwhile, the compensation variable has no influence on the performance of village officials in Keruak District, East Lombok Regency. The coefficient of determination value on the adjusted R square was obtained at 30.1%. This means that 30.1% of the performance of village officials in Keruak District, East Lombok Regency is influenced by the variables of competence, compensation and organizational commitment.*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai secara umum masih menjadi pembahasan penting dalam suatu organisasi. Salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai yang ada. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya dikemukakan oleh Sedarmayanti (dalam Pusparani, 2021) yaitu: Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, dan Kesempatan berprestasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Kasmir (2016), bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Penelitian ini dilakukan pada kantor desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur dengan menggunakan beberapa faktor sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja perangkat desa yaitu variabel Kompetensi yang mewakili faktor pendidikan dan keterampilan, variabel Kompensasi yang mewakili faktor penghasilan/ gaji, serta variabel Komitmen Organisasi sebagai wujud dari loyalitas dan komitmen karyawan dalam organisasi.

Kompetensi sangat dibutuhkan dalam membantu organisasi mewujudkan kinerja yang tinggi. Kompetensi dipandang sebagai kemampuan yang harus dimiliki pegawai untuk dapat menuntaskan suatu pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi. Seseorang dengan kompetensi yang tinggi cenderung dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga mendapatkan hasil yang optimal dalam bekerja. Kurniawan, et.al, (2018), menulis suatu gambaran bahwa Kompetensi meliputi seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas dibidang pekerjaan.

Penelitian Henryanto Abaharis dan Harzal Fauzi (2022) membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut. Artinya apabila semakin baik kompetensi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut, artinya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan; Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut, artinya apabila tingkat rasa kepuasan karyawan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Afrina, et.al. (2021) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja, Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja, Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Penelitian Desi Rahmawati dan Khoirul Abidin (2022) menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic. Kompetensi dan komitmen organisasi, mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic.

Komitmen Organisasi organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun tahun, dikarenakan komitmen organisasi sangat berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, kinerja yang lebih tinggi, serta tingkat absensi dan keinginan berpindah yang rendah. Marthis (dalam Pranata, 2020:104) menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian Pranata (2020) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga tidak dapat dilepaskan sebagai faktor penentu dari kinerja pegawai adalah faktor Kompensasi. Jenis kompensasi yang diberikan harus mampu disesuaikan dengan kebutuhan pegawai. Kompensasi yang baik, juga harus mempertimbangkan munculnya ketidak-puasan dari pegawai yang dapat disebabkan oleh ketidak-adilan dalam memberikan kompensasi. Misalnya kompensasi dengan nominal atau nilai yang berbeda pada jenis dan bobot pekerjaan yang sama. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan dapat menumbuhkan semangat dan kinerja terbaik dari pegawai tersebut. Tampubolon (2021) membuktikan bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peran Komitmen Organisasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Komitmen organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun-tahun, dikarenakan komitmen organisasi sangat berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, kinerja yang lebih tinggi, serta tingkat absensi dan keinginan berpindah yang rendah. Hasil penelitian Pranata (2020) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik kompetensi perangkat desa, semakin tinggi kompensasi serta semakin kuat komitmen organisasi perangkat desa diharapkan dapat menghasilkan kinerja terbaik dari perangkat desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut: 1) apakah kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur? 2) apakah kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur? 3) apakah kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur? 4) apakah komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur?

Mengacu pada rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian dalam tulisan ini adalah sebagai berikut: 1) untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur, 2) untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur, 3) untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur, 4) untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti

pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan *explanatory*. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian mengenai data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan *explanatory research* digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan, utamanya hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi penelitian adalah seluruh perangkat desa yang ada di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur yang berjumlah 176 perangkat desa. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik area sampling yaitu dengan membagi wilayah desa dalam 3 zona yaitu zona utara, tengah dan selatan. masing-masing zona diambil 3 desa. Sedangkan penentuan jumlah sampel dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah kasi/ kaur yang ada pada 3 desa di masing-masing zona berjumlah 63 orang perangkat desa.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik pemberian angket (kuesioner). Menurut Sugiyono (2019), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Melalui pemberian kuesioner kepada responden dan atas jawaban yang diberikan responden dapat membantu peneliti memperoleh data yang dibutuhkan terkait dengan perilaku responden, sikap, pemikiran, kepercayaan, perasaan, kepribadian, persepsi, dan nilai yang ada pada diri responden.

Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan bantuan program SPSS. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Untuk uji Hipotesis menggunakan: *pertama*; Uji Simultan (Uji F) Uji Simultan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara mengetahui dari uji Simultan adalah: a) jika nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, b) jika nilai F-hitung lebih kecil dari F-tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$), maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2019).

Kedua; Uji Parsial (uji t) untuk melihat seberapa pengaruh satu variabel bebas secara individual menerangkan variasi variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah: a) jika t hitung $>$ t tabel maka variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap dependen, b) jika t hitung $<$ t tabel maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap dependen. (Sugiyono, 2015). *Ketiga*; Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 1, yang berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat

dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel ($9,883 > 2,750$) dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan perangkat desa akan mempengaruhi kinerja mereka. Kompensasi yang tidak sesuai dan Komitmen Organisasi yang rendah akan menyebabkan rasa malas dalam bekerja pada akhirnya pencapaian visi dan misi Pemerintah Desa menjadi terhambat. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi berdampak pada turun atau naiknya kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur.

Perangkat desa merupakan bagian dari pemerintahan yang bertugas pada pelayanan publik yang bertanggung jawab terhadap pelayanan kepada masyarakat dimana tempat dia bertugas, seorang perangkat desa juga ikut dalam membantu tugas yang dijalankan oleh seorang kepala desa dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh masyarakat setempat, oleh sebab itu seluruh perangkat desa juga diwajibkan mempunyai sebuah komitmen, keahlian, keterampilan, perasaan dan perhatian yang tulus serta juga memerlukan sebuah rasa peduli yang tinggi oleh seorang perangkat desa guna melaksanakan tugasnya yaitu melayani masyarakat.

Asrori (2014) mengemukakan bahwa Pemerintah Desa memiliki peran signifikan dalam pengelolaan proses sosial di dalam masyarakat. Tugas utama yang harus diemban pemerintah desa adalah bagaimana menciptakan kehidupan demokratis, memberikan pelayanan sosial yang baik sehingga dapat membawa warganya pada kehidupan yang sejahtera, rasa tenteram dan berkeadilan. Pelaksanaan tugas yang tidak ringan, semestinya didukung dengan pemberian kompensasi yang lebih layak. Dengan demikian kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur dapat terus ditingkatkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan perangkat desa akan mempengaruhi kinerja mereka. Kompensasi yang tidak sesuai dan Komitmen Organisasi yang rendah akan menyebabkan rasa malas dalam bekerja pada akhirnya pencapaian visi dan misi Pemerintah Desa menjadi terhambat. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompetensi, Kompensasi dan

Komitmen Organisasi berdampak pada turun atau naiknya kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian Desi Rahmawati dan Khoirul Abidin (2022) yang menyatakan bahwa Kompensasi, Kompetensi, Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam penelitian ini, Variabel Kompetensi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,739 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,000, maka t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($3,739 > 2,000$), serta dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh perangkat desa maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh perangkat desa. Berdasarkan hasil penelitian ini pula dapat dilihat bahwa nilai Beta variabel Kompetensi sebesar 0,402, yang berarti variabel Kompetensi secara parsial dapat menjelaskan variabel Kinerja Perangkat Desa sebesar 40,2%.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abaharis dan Fauzi (2022) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dan mendukung hasil penelitian Rahmawati dan Abidin (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi perangkat desa di Kecamatan Keruak kabupaten Lombok Timur yang meliputi aspek pengetahuan, keahlian dan sikap harus terus dikembangkan melalui berbagai ragam kegiatan seperti pendidikan, pelatihan, program-program studi banding dan lain sebagainya. Tujuannya adalah agar perangkat desa melalui kompetensi yang dimiliki mampu memberikan sumbangsih dalam bentuk kinerja terbaiknya demi kemajuan desa. Dengan kata lain, bahwa kinerja perangkat desa dapat di pengaruhi oleh komepetensi yang dimiliki oleh perangkat desa tersebut.

Secara umum, Mangkunegara (2013) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu adalah kompetensi yang meliputi kemampuan, baik kemampuan secara psikologis, kemampuan potensi maupun kemampuan reality (knowledge dan skill).

Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh perangkat desa maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh perangkat desa. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abaharis dan Fauzi (2022) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dan mendukung hasil penelitian Rahmawati dan Abidin (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur

Merujuk pada hasil penelitian diatas, variabel Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Hasil analisis menunjukkan nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 1,420, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel ($1,420 < 2,000$). Dengan demikian, Hipotesis ketiga yang menyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa ditolak.

Variabel Kompensasi secara parsial tidak mampu meningkatkan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Perangkat desa adalah salah satu pegawai yang mendapatkan kompensasi dari Negara/ Pemerintah. Permasalahan yang sering terjadi adalah bahwa kompensasi terutama dalam bentuk gaji sering terlambat direalisasikan. Gaji perangkat desa bersumber dari Alokasi Dana Desa (ADD), sehingga gaji dapat diterima apabila ADD sudah direalisasikan oleh Pemerintah Daerah. Hal lain yang masih menjadi masalah bagi perangkat desa adalah jumlah/ besaran nominal gaji yang diterima. Dikutip dari laman kominfo.go.id disebutkan bahwa pada tanggal 28 Februari 2019 Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Diantara isi Peraturan tersebut adalah Bupati/Wali kota menetapkan besaran penghasilan tetap Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Perangkat Desa lainnya, dengan ketentuan: 1) Besaran penghasilan tetap Kepala Desa paling sedikit Rp2.426.640,00 setara 120% dari gaji pokok Pegawai Negeri Sipil golongan ruang II/a; 2) Besaran penghasilan tetap Sekretaris Desa paling sedikit Rp2.224.420,00 setara 110% dari gaji pokok Pegawai Negeri Sipil golongan ruang II/a; 3) Besaran penghasilan tetap Perangkat desa lainnya paling sedikit Rp2.022.200,00 setara 100% dari gaji pokok Pegawai Negeri Sipil golongan ruang II/a.

Akan tetapi dalam situasi tersebut, Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur tetap memiliki keinginan kuat untuk bekerja dan menunjukkan kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kompensasi saja tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja mereka, melainkan membutuhkan variabel lain yang apabila dikolaborasikan dapat meningkatkan Kinerja Perangkat Desa. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ikut memberikan pengaruh terhadap Kinerja ketika disandingkan dengan variabel Kompetensi dan Komitmen Organisasi.

Sejalan dengan penelitian ini, penelitian Afrina, et.al. (2021) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi dapat berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Tidak berpengaruh artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara langsung melainkan melalui variabel moderasi. banyak variabel yang dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah komitmen organisasi. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Negara (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Variabel Kompensasi secara parsial tidak mampu meningkatkan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Perangkat desa adalah salah satu pegawai yang mendapatkan kompensasi dari Negara/ Pemerintah. Permasalahan yang sering terjadi adalah bahwa kompensasi terutama dalam bentuk gaji sering terlambat direalisasikan. Gaji perangkat desa bersumber dari Alokasi Dana Desa (ADD), sehingga gaji dapat diterima apabila ADD sudah direalisasikan oleh Pemerintah Daerah.

Pengaruh Komitmen Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Hasil tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai t-hitung variabel Komitmen Organisasi sebesar 3,363 yang lebih besar dari nilai t-tabel 2,000 ($3,363 > 2,000$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, Hipotesis keempat yang menyatakan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa diterima.

Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Abidin (2022) bahwa komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hoke, et.al (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Abidin (2022) bahwa komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hoke, et.al (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Besaran pengaruh yang dikontribusikan berdasarkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,301 atau 30,1%. Pengaruh ini menunjukkan bahwa jika Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama meningkat maka Kinerja Perangkat Desa juga akan meningkat. Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa jika Kompetensi Perangkat Desa meningkat maka Kinerja juga akan meningkat. Kompensasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Pada penelitian ini diindikasikan bahwa kompensasi saja, tanpa dukungan variabel-variabel lain tidak mampu

meningkatkan kinerja secara signifikan. terbukti bahwa secara simultan, Kompensasi dengan melibatkan Kompetensi dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa. Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Semakin meningkatnya Komitmen Organisasi dapat meningkatkan Kinerja Perangkat Desa.

REFERENSI

- Abaharis, H., Fauzi, H., (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut.* Jurnal Bina Bangsa Ekonomika. Vol.15, No.2. <https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/195/123>
- Afrina, et.al. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Account Representative Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. JIP, Vol.2, No.3. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/768/615>
- Allo, Y.S.K., (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Aset Tetap Pemerintah Daerah http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/17670/2/A042202012_tesis_13-072022%201-2.pdf
- Asrori, (2014). Kapasitas Perangkat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Di Kabupaten Kudus. <https://jurnal.kemendagri.go.id/index.php/jbp/article/download/41/38>.
- Ghozali, I., (2013). *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19"*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, N.T.P., Susbiyani, S., & Martini, N.P., (2022). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.* JURNAL MANAJEMEN, Volume 4, Issue 1. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/download/10879/1939>
- Hoke, S.V., (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. Jurnal EMBA. Vol.6, No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18697>
- Kasmir, (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, D. A., Guswandi, & Sodikin, A., (2018). *the Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities on Pt. Binasinar Amity.* International Journal of Research Science & Management, 5(5), 48-60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804>
- Mangkunegara, A. A. A. P., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Allen.
- Negara, R.S.C., (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi, PT.

- Indonesai Power Cabang Cilacap. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/44683>.
- Roziki, A.N., Irbayuni, S., (2022). *Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Panji Bintang Jaya*. Equilibrium Volume 11. No. 2. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/download/1143/569>
- Pranata, E., (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama. VALUES. Vol.1, No.4. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/1439>
- Priansa, D. J., (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Pusparani, M., (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2 (4), 534-543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahmawati, D., Abidin, K., (2022). *Pengaruh Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Sukses Bahari Logistic Surabaya*. Bussman Journal. Vol. 2, No. 2. <https://bussman.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/download/51/59>
- Sugiyono, (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis Dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supiyanto, Y., (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi FE UNY*. <https://eprints.uny.ac.id/21976/>
- Tampubolon, R. I., (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Antares Medan. *Juripol (Jurnal Institut Politeknik Ganesha)*. Vol.4, No.1. <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/juripol/article/view/11449>
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.