



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI RANAH BATAHAN

Kiki Sarianti

¹Manajemen Ritel, Universitas Adzka, Padang, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received:

Revised:

Accepted:

Keywords:

*Leadership
organizational commitment
performance
village officials*

ABSTRAK

Kinerja perangkat desa merupakan faktor penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat desa. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan kinerja yang dipengaruhi oleh faktor manajerial dan psikologis aparatur desa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Secara simultan, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,0 persen. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja perangkat desa lebih dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi dibandingkan kepemimpinan secara langsung. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya pada konteks pemerintahan desa, serta memberikan implikasi praktis bagi pemerintah desa dan pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja perangkat desa melalui penguatan komitmen organisasi.

Kata kunci: *kepemimpinan; komitmen organisasi; kinerja; perangkat desa*

ABSTRACT

The performance of village officials is a crucial factor in ensuring effective governance and public service delivery at the village level. However, various performance-related issues are still observed, which are influenced by managerial and psychological factors. This study aims to examine the effect of leadership and organizational commitment on the performance of village officials in Ranah Batahan District, Pasaman Barat Regency. This research employs a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires distributed to all village officials using a census sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of statistical software. The results indicate that leadership does not have a significant partial effect on the performance of village officials, while organizational

commitment has a positive and significant effect on performance. Simultaneously, leadership and organizational commitment significantly influence the performance of village officials, with a coefficient of determination of 46.0 percent. These findings suggest that the performance of village officials is more strongly influenced by organizational commitment than by leadership directly. This study provides empirical evidence that enriches the literature on human resource management in the public sector, particularly in the context of village governance, and offers practical implications for village and local governments in formulating policies to improve the performance of village officials through strengthening organizational commitment.

Keywords: leadership; organizational commitment; performance; village officials

*Corresponding Author

Kiki sarianti

E-mail: kikisarianti@adzkia.ac.id

This is an open access article under the [CC-BY-NC-SA](#) license.



© 20xx Some rights reserved

PENDAHULUAN

Latar Belakang dan Isu Penelitian

Pemerintahan desa memegang peranan strategis dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik di tingkat lokal. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa diberikan kewenangan yang lebih luas dalam mengelola pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat. Konsekuensinya, perangkat desa dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal agar penyelenggaraan pemerintahan desa berjalan efektif, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kinerja perangkat desa mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Dalam perspektif manajemen, kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai individu baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode tertentu (Robbins & Judge, 2017). Kinerja yang rendah berpotensi menghambat kualitas pelayanan publik dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa.

Di Kecamatan Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat, masih dijumpai berbagai permasalahan terkait kinerja perangkat desa, seperti keterlambatan penyelesaian administrasi, kurangnya koordinasi internal, serta rendahnya disiplin kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya faktor manajerial dan organisasional yang perlu dikaji secara lebih mendalam untuk meningkatkan kinerja perangkat desa.

Kepemimpinan dalam Pemerintahan Desa

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja aparatur adalah kepemimpinan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok guna mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks pemerintahan desa, kepala desa berperan sebagai pemimpin formal yang menentukan arah kebijakan, pola komunikasi, serta iklim kerja perangkat desa.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa. (Sugiyatmi et al., 2016; Surbakti, 2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Temuan serupa juga disampaikan oleh (Bakker et al., 2023; Natawijaya, 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan disiplin dan tanggung jawab kerja perangkat desa.

Namun, beberapa penelitian lain melaporkan hasil yang berbeda, di mana kepemimpinan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila diuji secara parsial. Perbedaan hasil ini

menunjukkan adanya keterbatasan penelitian sebelumnya, khususnya dalam menjelaskan faktor internal individu yang berperan sebagai penguat atau pelemah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Komitmen Organisasi dan Kinerja

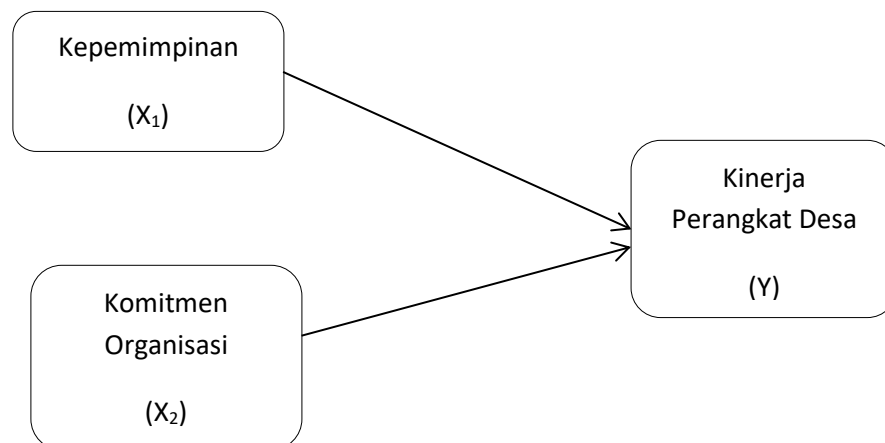
Selain kepemimpinan, komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja individu. (Akbar et al., 2017; Allen & Meyer, 1997; Ben Sedrine et al., 2020; Nugraha & Andayani, 2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang tercermin dalam tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, keterlibatan kerja, dan kinerja yang lebih baik.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di sektor publik. (Arestia, 2022; Rizal et al., 2023) membuktikan bahwa komitmen organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, kajian mengenai peran komitmen organisasi dalam konteks pemerintahan desa masih relatif terbatas, terutama yang menguji perannya secara simultan dengan kepemimpinan.

Keterbatasan Penelitian Sebelumnya dan Harapan Penelitian

Berdasarkan survei literatur, terdapat beberapa keterbatasan utama penelitian terdahulu. Pertama, sebagian besar penelitian dilakukan pada organisasi formal seperti instansi pemerintah daerah atau perusahaan swasta, sementara pemerintahan desa sebagai organisasi publik tingkat dasar masih kurang mendapat perhatian. Kedua, penelitian cenderung menguji kepemimpinan dan komitmen organisasi secara terpisah, sehingga hubungan keduanya terhadap kinerja belum tergambarkan secara komprehensif. Ketiga, penelitian dengan konteks lokal spesifik, khususnya di wilayah Ranah Batahan, masih sangat terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu mengatasi keterbatasan tersebut dengan menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa dalam satu model penelitian yang terintegrasi.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori (*explanatory research*), yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa melalui pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif serta analisis statistik untuk mengetahui besarnya pengaruh antarvariabel. Metode survei digunakan sebagai teknik

pengumpulan data utama, di mana data diperoleh secara langsung dari responden menggunakan kuesioner terstruktur. Metode ini dinilai tepat untuk memperoleh gambaran empiris mengenai persepsi perangkat desa terhadap kepemimpinan kepala desa, komitmen organisasi, dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas pemerintahan desa (Sugiyono, 2021).

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa wilayah tersebut memiliki karakteristik pemerintahan desa yang beragam serta menghadapi tantangan kinerja perangkat desa yang relevan dengan permasalahan penelitian. Pelaksanaan penelitian meliputi tahapan persiapan instrumen penelitian, pengumpulan data lapangan, pengolahan data, analisis data, serta penyusunan laporan hasil penelitian dalam rentang waktu yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang bertugas pada desa-desa di Kecamatan Ranah Batahan. Perangkat desa yang dimaksud meliputi sekretaris desa, kepala urusan, kepala seksi, dan unsur perangkat desa lainnya yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*census sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif terbatas sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih komprehensif dan representatif (Sugiyono, 2021).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan sebagai variabel independen pertama, komitmen organisasi sebagai variabel independen kedua, dan kinerja perangkat desa sebagai variabel dependen. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan kepala desa dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi perangkat desa untuk mencapai tujuan organisasi desa. Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis perangkat desa terhadap organisasi desa yang tercermin dalam keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan memberikan kontribusi optimal. Sementara itu, kinerja perangkat desa diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator pengukuran masing-masing variabel diadaptasi dari konsep (Robbins & Judge, 2017) serta model komitmen organisasi (Allen & Meyer, 1997).

Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada perangkat desa sebagai responden penelitian. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari nilai 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju hingga nilai 5 yang menunjukkan sangat setuju. Data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung seperti peraturan perundang-undangan terkait pemerintahan desa, laporan desa, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak pengolahan data statistik. Tahapan analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi yang disyaratkan. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (*uji t*) dan uji simultan (*uji F*) dengan tingkat signifikansi 5 persen ($\alpha = 0,05$). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam menjelaskan variasi kinerja perangkat desa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,832	3,692		6,015	,000
1 Kepemimpinan (X1)	,172	,110	,219	1,624	,104
Komitmen Organisasi (X2)	,465	,102	,504	4,326	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Olahdata SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda sebagaimana disajikan pada Tabel 1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,832 + 0,172X_1 + 0,465X_2$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa konstanta (constant) memiliki nilai sebesar 21,832 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi bernilai nol, maka kinerja perangkat desa tetap memiliki nilai dasar sebesar 21,832. Nilai konstanta yang signifikan ini mencerminkan adanya faktor-faktor lain di luar variabel penelitian yang turut memengaruhi kinerja perangkat desa.

Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,172 dengan nilai t sebesar 1,624 dan tingkat signifikansi sebesar 0,104. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan. Meskipun arah koefisien regresi menunjukkan hubungan positif, hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala desa belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja perangkat desa secara langsung.

Sebaliknya, variabel komitmen organisasi (X_2) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,465 dengan nilai t sebesar 4,326 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat desa. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh perangkat desa, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kepemimpinan kepala desa memiliki hubungan positif dengan kinerja, pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja perangkat desa secara langsung. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Handoko, 2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala desa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa ketika diuji secara parsial, terutama pada organisasi publik dengan struktur kerja yang bersifat rutin dan administratif. Penelitian (Sari & Putra, 2020) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak selalu menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor psikologis individu pegawai.

Tidak signifikannya pengaruh kepemimpinan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh kondisi perangkat desa yang bekerja berdasarkan pembagian tugas formal dan regulasi yang relatif kaku, sehingga ruang pengaruh langsung dari kepemimpinan kepala desa menjadi terbatas. Selain itu, perangkat desa cenderung memiliki pola kerja yang sudah mapan, sehingga kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor internal individu dibandingkan arahan pimpinan. Temuan ini memperkuat argumen bahwa dalam organisasi sektor publik tingkat desa, kepemimpinan berperan lebih sebagai pengarah umum (*administrative leadership*) daripada sebagai pendorong langsung kinerja individu.

Sebaliknya, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Temuan ini konsisten dengan teori *organizational commitment* yang dikemukakan oleh (Allen & Meyer, 1997), yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang kuat, serta keterlibatan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Arestia, 2022; Ridwan & Hamelinda, 2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik, serta (Rizal et al., 2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu determinan utama kinerja pegawai pemerintahan.

Lebih lanjut, temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian (Wibowo & Santoso, 2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja aparatur desa. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks pemerintahan desa, keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi desa menjadi faktor kunci yang mendorong perangkat desa untuk bekerja secara optimal. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu bahwa kinerja aparatur desa tidak hanya ditentukan oleh faktor kepemimpinan struktural, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor psikologis internal berupa komitmen organisasi. Perbedaan hasil pengaruh kepemimpinan dibandingkan penelitian lain juga menunjukkan bahwa konteks lokal memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan

bukti empiris baru bahwa pada konteks Kecamatan Ranah Batahan, komitmen organisasi memiliki peran yang lebih signifikan dibandingkan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,460	,380	3,315

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X_2),
Kepemimpinan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Olahdata SPSS

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebagaimana disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,736. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,460 mengindikasikan bahwa sebesar 46,0 persen variasi kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan. Adapun sisanya sebesar 54,0 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,380 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, kontribusi kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa adalah sebesar 38,0 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan masih memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja perangkat desa, meskipun terdapat faktor lain yang belum dimasukkan dalam penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan kinerja perangkat desa. Nilai R Square sebesar 0,460 mencerminkan bahwa hampir setengah dari variasi kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh faktor manajerial dan psikologis yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor perilaku dan sikap kerja individu.

Namun demikian, masih terdapat proporsi variasi kinerja yang cukup besar yang dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup kompetensi perangkat desa, motivasi kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, serta kondisi lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian (Handoko, 2019; Natawijaya, 2021; Wibowo, 2020) yang menyatakan bahwa kinerja aparatur pemerintah dipengaruhi oleh kombinasi faktor struktural, individual, dan kontekstual.

Jika dikaitkan dengan hasil uji parsial sebelumnya, temuan koefisien determinasi ini memperkuat kesimpulan bahwa meskipun kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, keberadaannya tetap memberikan kontribusi ketika dikombinasikan dengan komitmen organisasi dalam satu model. Dengan kata lain, kepemimpinan berperan sebagai faktor pendukung (*supporting factor*), sedangkan komitmen organisasi menjadi faktor dominan dalam menjelaskan kinerja perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan.

Secara keseluruhan, hasil uji koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang memadai dan relevan untuk menjelaskan kinerja perangkat desa. Temuan ini sekaligus menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja perangkat desa perlu dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif, tidak hanya berfokus pada aspek kepemimpinan formal, tetapi juga pada penguatan komitmen organisasi dan faktor-faktor pendukung lainnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, meskipun memiliki hubungan positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala desa belum mampu secara langsung mendorong peningkatan kinerja perangkat desa. Sebaliknya, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, yang menunjukkan bahwa keterikatan psikologis, loyalitas, dan rasa tanggung jawab perangkat desa terhadap organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Secara simultan, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa dengan kontribusi sebesar 46,0 persen, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja perangkat desa memerlukan pendekatan manajerial yang komprehensif, dengan menitikberatkan pada penguatan komitmen organisasi serta didukung oleh kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pemerintah desa dan pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pembinaan perangkat desa yang lebih berorientasi pada pembangunan sikap kerja dan keterikatan terhadap organisasi, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja perangkat desa.

REFERENSI

- Akbar, A., Musadieg, M. ., & Mukzam, M. . (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 33–38.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Arestia, N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*

- Dan Bisnis*, 7(2), 88–98.
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2023). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, 41(5), 700–708. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Ben Sedrine, S., Bouderbala, A., & Nasraoui, H. (2020). Leadership style effect on virtual team efficiency: trust, operational cohesion and media richness roles. *Journal of Management Development*, 40(5), 365–388. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2018-0289>
- Handoko, T. H. (2019). Kepemimpinan dan Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 67–78.
- Natawijaya, F. (2021). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 33–45.
- Nugraha, S., & Andayani, A. . (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(No.1), 1–28.
- Ridwan, M., & Hamelinda, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 6(No.3), 169–181.
- Rizal, M., Yusuf, R., & Ahmad, S. (2023). Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 15(1), 21–34.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, D., & Putra, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(1), 50–61.
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & Edward Gagah. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bina San Prima. *Journal Of Management*, 2(2). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/534/520>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D*. Alfabeta.
- Surbakti, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 145–156.
- Wibowo. (2020). Manajemen Kinerja Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 101–112.
- Wibowo, A., & Santoso, B. (2021). Determinasi Kinerja Aparatur Desa: Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Publik*, 6(3), 201–214.