

Determinasi Kompetensi, Kompensasi, dan Komitmen pada Kinerja Perangkat Desa

(Determinants of Competence, Compensation, and Commitment on Village Apparatus Performance)

Iradat I. Kuylo¹, Abdul Wahab Hasyim², Sulfi Abdulhaji³, Muhammad Asril Arilaha^{4*}

Universitas Khairun, Ternate, Indonesia^{1,2,3,4}

ibradatibrahim@gmail.com¹, abd.wahabhasyim@unkhair.ac.id², sulfihaji@unkhair.ac.id³,

asril_arilaha@unkhair.ac.id^{4*}



Riwayat Artikel:

Diterima pada 15 Februari 2025

Revisi 1 pada 28 Maret 2025

Revisi 2 pada 8 April 2025

Revisi 3 pada 9 April 2025

Disetujui pada 21 April 2025

Abstract

Purpose: This study examines the impact of competence, compensation, and commitment on village officials' performance.

Methodology/approach: Conducted in North Oba District, Tidore Islands City, this quantitative research surveyed 123 village officials using questionnaires. Data analysis utilized multiple linear regression with SPSS to assess relationships among variables.

Results/findings: The findings reveal that competence ($\beta = 0,368$, $p < 0,05$) and compensation ($\beta = 0,453$, $p < 0,05$) have a significant positive effect on the performance of village officials. Competence, encompassing knowledge, skills, and attitudes, and compensation, including financial and non-financial rewards, were identified as critical performance drivers. However, commitment ($\beta = 0,143$, $p > 0,05$) did not demonstrate a statistically significant effect on performance, potentially due to the influence of external factors such as political dynamics in personnel management.

Conclusions: Competence and compensation significantly influence the performance of village government apparatus, whereas commitment does not exhibit a significant effect. These findings highlight the critical importance of enhancing professional competencies and establishing a fair compensation system as key strategies to improve performance and the quality of public service delivery at the village level.

Limitations: This study focuses on a single geographic area and excludes external factors such as organizational culture or policy frameworks that may affect performance. The exclusive use of quantitative methods limits insights into contextual and subjective dimensions.

Contribution: This study contributes to public sector HRM theory and practice, especially in village governance, by offering policy-relevant insights on skill enhancement and fair compensation.

Keywords: *Competence, Compensation, Commitment, Performance, Village Officials.*

How to Cite: Kuylo, I. I., Hasyim, A.W., Abdulhaji, S., Arilaha, M. A. (2025). Determinasi Kompetensi, Kompensasi, dan Komitmen Pada Kinerja Perangkat Desa. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(3), 763-773.

1. Pendahuluan

Kinerja perangkat desa merupakan elemen kunci dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa, namun berbagai permasalahan masih menghambat optimalisasi kinerja para perangkat desa ini, termasuk di Kecamatan Oba Utara, Kota Tidore Kepulauan. Pengamatan di Kecamatan Oba Utara, Kota Tidore Kepulauan, menunjukkan bahwa rendahnya kinerja Perangkat Desa sering disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang memadai. Kendala

seperti ketidakhadiran perangkat desa, ketidakjelasan prosedur administrasi, dan minimnya pelatihan berkelanjutan mengakibatkan warga menghadapi kesulitan dalam mengakses layanan publik, yang berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan masyarakat. Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 1, secara keseluruhan, data tingkat pendidikan Perangkat Desa di Kecamatan Oba Utara, menunjukkan bahwa sebagian besar Perangkat Desa memiliki kompetensi dasar yang cukup memadai. Namun demikian, penting untuk memastikan bahwa tingkat pendidikan Perangkat Desa sejalan dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab sebagai pelayan masyarakat di desa.

Tabel 1. Tingkat pendidikan perangkat desa di Kecamatan Oba Utara, Kota Tidore Kepulauan

No	Nama Desa	Jumlah Pegawai	Tingkat Pendidikan					Jumlah
			SMP	SMA	S1	S2	S3	
1	Desa Kusu	11	0	2	9	0	0	11
2	Desa Garojou	12	2	4	6	0	0	12
3	Desa Somahode	11	1	4	6	0	0	11
4	Desa Oba	11	0	6	5	0	0	11
5	Desa Akekolano	12	0	4	8	0	0	12
6	Desa Ampera	11	0	5	6	0	0	11
7	Desa Bukitdurian	11	0	8	3	0	0	11
8	Desa Barbar	12	0	7	5	0	0	12
9	Desa Galala	11	0	7	4	0	0	11
10	Desa Gosale	10	0	6	4	0	0	10
11	Desa Kaiyasa	11	0	6	5	0	0	11
	Total	123	3	59	61	0	0	123

Sumber: Data diolah (2024)

Beberapa studi menyebutkan bahwa rendahnya kompetensi perangkat desa menjadi faktor utama dalam menurunnya kualitas pelayanan publik (Bakri et al., 2023; Imran, 2023; Mahdani & Putra, 2023; Nasution et al., 2022). Seran et al. (2022) menegaskan bahwa kompetensi, beban kerja, dan insentif secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap minat aparatur sipil negara (ASN) untuk mengemban jabatan fungsional, yang sekaligus menyoroti urgensi penguatan kapasitas individu dalam sistem birokrasi pemerintahan daerah. Permasalahan ini semakin kompleks ketika dihadapkan pada kondisi kompensasi yang tidak layak, yang terbukti berdampak negatif terhadap motivasi kerja perangkat desa (Apriyadi et al., 2023; Mujahid et al., 2022; Suci & Syamsir, 2018; Wijaya et al., 2019). Selain itu, komitmen organisasi perangkat desa juga sering kali dinilai lemah, yang berdampak pada rendahnya orientasi mereka terhadap tujuan organisasi (Imran, 2023; Qorni & Rizana, 2021; Suta, 2020). Masalah-masalah ini menggarisbawahi perlunya strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja perangkat desa secara holistik.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan komitmen memiliki hubungan langsung dengan kinerja individu, termasuk perangkat desa. Kompetensi SDM yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tugas secara efektif (Edison et al., 2016; Qorni & Rizana, 2021; Rahmawati & Runanto, 2020). Kompensasi yang mencakup aspek finansial dan non-finansial juga ditemukan sebagai pendorong utama motivasi dan kinerja (Imran, 2023; Mujahid et al., 2022; Suci & Syamsir, 2018; Wijaya et al., 2019). Komitmen organisasi, terutama dimensi afektif dan normatif, memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas dan dedikasi perangkat desa terhadap tugas mereka (Meyer & Allen, 1991; Qorni & Rizana, 2021; Safelia et al., 2022; Sukontjo et al., 2023). Namun, terdapat beberapa temuan kontradiktif, seperti pengaruh negatif kompetensi dan kompensasi dalam situasi tertentu (Hutabarat et al., 2023), yang menekankan perlunya penelitian lebih lanjut dalam konteks spesifik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Oba Utara, Kota Tidore Kepulauan. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab celah penelitian yang ada dengan memberikan bukti empiris tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut (Faiqoh et al., 2022; Imran, 2023; Mahdani & Putra,

2023; Nasution et al., 2022). Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintahan desa, dan menyediakan dasar yang kokoh untuk merancang kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif (Lestari et al., 2022; Mujahid et al., 2022; Suci & Syamsir, 2018; Sukontjo et al., 2023). Argumen utama penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kinerja perangkat desa dalam mendukung keberhasilan pembangunan desa. Kompetensi SDM yang memadai memungkinkan perangkat desa melaksanakan tugas dengan lebih efektif (Bakri et al., 2023; Nurjaya et al., 2021; Rahmawati & Runanto, 2020; Triansyah et al., 2023). Kompensasi yang adil meningkatkan motivasi kerja dan memengaruhi loyalitas pegawai terhadap organisasi (Apriyadi et al., 2023; Imran, 2023; Mujahid et al., 2022; Suci & Syamsir, 2018). Komitmen organisasi yang tinggi, terutama dalam bentuk komitmen afektif, berkontribusi pada dedikasi dan tanggung jawab perangkat desa dalam mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1991; Qorni & Rizana, 2021; Safelia et al., 2022; Sukontjo et al., 2023).

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

Kinerja perangkat desa didefinisikan sebagai kemampuan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan desa. Kinerja mencakup efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan publik yang diberikan perangkat desa kepada masyarakat (Pane & Kasmir, 2022; Robbins & Judge, 2018; Triansyah et al., 2023; Werdhiastutie et al., 2020). Dalam konteks perangkat desa, kinerja sering diukur melalui beberapa indikator, seperti kualitas hasil kerja, produktivitas, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, dan tingkat kemandirian dalam menyelesaikan tugas (Pattnaik & Pattnaik, 2020; Robbins & Judge, 2018; Siregar & Sudiatri, 2022). Manifestasi kinerja perangkat desa meliputi kemampuan melaksanakan administrasi desa secara tertib, memberikan pelayanan publik yang responsif, serta kontribusi pada keberhasilan pembangunan desa (Bakri et al., 2023; Imran, 2023; Nasution et al., 2022).

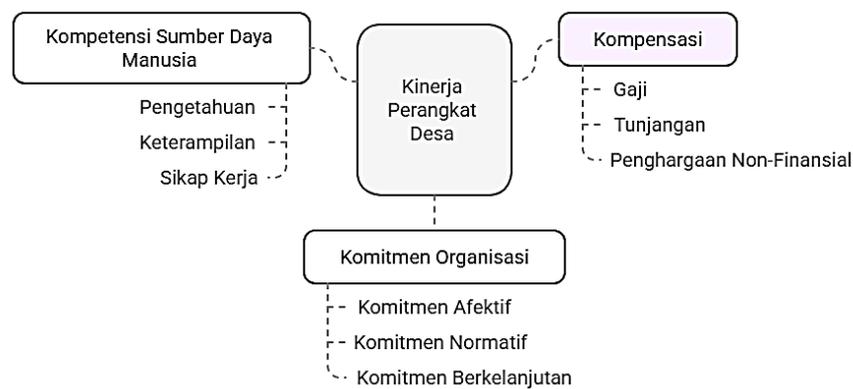
Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien (Edison et al., 2016; Moehariono, 2014; Rajini & Vaishnavi, 2023; Salman et al., 2022). Hermawan et al., (2021), menegaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kinerja, di mana hanya individu dengan tingkat kompetensi yang tinggi yang mampu menyelesaikan tugas secara optimal dan sesuai dengan target kerja yang dibebankan. Kompetensi perangkat desa meliputi kompetensi teknis, manajerial, dan sosial. Kompetensi teknis mencakup kemampuan dalam administrasi, keuangan, dan pembangunan desa. Kompetensi manajerial melibatkan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kegiatan desa, sedangkan kompetensi sosial terkait dengan kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan masyarakat (Anton & Amir, 2017; Atmadja et al., 2018; Lubis et al., 2019; Mustofa et al., 2022). Pengembangan kompetensi perangkat desa diperlukan untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam menghadapi tantangan-tantangan pembangunan desa yang dinamis (Mahdani & Putra, 2023; Nurjaya et al., 2021; Rahmawati & Runanto, 2020).

Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan kepada individu sebagai balasan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Mathis & Jackson, 2019; Mujahid et al., 2022; Robbins & Judge, 2018; Sedarmayanti, 2019). Nugraha et al. (2024) menegaskan bahwa persepsi terhadap keadilan kompensasi berperan signifikan dalam membangun motivasi dan loyalitas karyawan, terutama apabila diiringi dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis dan struktural. Dalam konteks perangkat desa, kompensasi finansial mencakup gaji pokok, tunjangan, dan insentif, sementara kompensasi non-finansial meliputi pengakuan, pelatihan, dan kesempatan promosi (Kulikowski & Sedlak, 2023; Rahman & Singh, 2019; Suci & Syamsir, 2018). Kompensasi yang memadai tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perangkat desa, tetapi juga mendorong loyalitas mereka terhadap tugas-tugas organisasi (Apriyadi et al., 2023; Imran, 2023; Lestari et al., 2022; Mahdani & Putra, 2023).

Komitmen adalah ikatan emosional dan psikologis individu terhadap organisasi yang tercermin dalam loyalitas, keterlibatan, dan keinginan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2019; Meyer & Allen, 1991; Mustofa et al., 2022; Sedarmayanti, 2019). Dalam konteks perangkat desa,

komitmen terdiri dari komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Komitmen afektif berkaitan dengan rasa terikat emosional terhadap organisasi, komitmen normatif mencerminkan tanggung jawab moral, dan komitmen berkelanjutan terkait dengan persepsi risiko meninggalkan organisasi (Qorni & Rizana, 2021; Safelia et al., 2022; Sukontjo et al., 2023). Komitmen yang kuat mendorong perangkat desa untuk lebih proaktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya (Imran, 2023; Mahdani & Putra, 2023; Purnamawati & Adnyani, 2019).

Kerangka pikir penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa sinergi antara kompetensi sumber daya manusia, kompensasi yang memadai, dan komitmen organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kinerja perangkat desa. Ketiga faktor ini tidak hanya berdampak secara individu, tetapi juga saling berinteraksi untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja perangkat desa, serta memberikan gambaran empiris untuk mendukung pengambilan keputusan dalam meningkatkan kualitas pemerintahan desa.



Gambar 1. Kerangka Pikir
Sumber: Dimodifikasi dari berbagai hasil empiris (2025)

Hubungan antara kompetensi, kompensasi, dan komitmen dengan kinerja perangkat desa telah banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Kompetensi ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan perangkat desa dalam melaksanakan tugas-tugas administratif dan pembangunan (Bakri et al., 2023; Nasution et al., 2022; Rahmawati & Runanto, 2020). Kompensasi yang layak meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan perangkat desa, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Imran, 2023; Konjala & Wulansari, 2025; Mujahid et al., 2022; Suci & Syamsir, 2018). Komitmen organisasi, terutama komitmen afektif, berperan penting dalam memastikan perangkat desa tetap loyal terhadap organisasi dan menjalankan tugasnya dengan dedikasi tinggi (Mahdani & Putra, 2023; Meyer & Allen, 1991; Qorni & Rizana, 2021; Sukontjo et al., 2023). Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memiliki hubungan positif secara simultan terhadap kinerja perangkat desa (Faiqoh et al., 2022; Lestari et al., 2022). Berdasarkan telaah literatur dan temuan empiris sebelumnya, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis utama: (1) Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa; (2) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa; dan (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Apriyadi et al., 2023; Imran, 2023; Mahdani & Putra, 2023; Nasution et al., 2022). Ketiga hipotesis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Obi Utara.

3. Metodologi penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengkaji pengaruh kompetensi sumber daya manusia, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Oba Utara, Kota Tidore Kepulauan. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh perangkat desa di wilayah tersebut, yang berjumlah 123 orang. Karena ukuran populasi tergolong kecil dan dapat dijangkau sepenuhnya, metode sensus digunakan, menjadikan seluruh populasi sebagai responden untuk memperoleh data yang lebih komprehensif dan akurat. Penelitian ini berlangsung selama tiga bulan, dari Juli hingga September 2024, dengan lokasi penelitian yang dipilih karena karakteristik perangkat desa yang relevan dan aksesibilitas data yang memadai. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari empat bagian utama: informasi demografis responden (usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja), variabel kompetensi sumber daya manusia, kompensasi, komitmen, serta variabel kinerja perangkat desa. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Definisi operasional untuk setiap variabel dirancang sesuai dengan konsep teoretis yang relevan, seperti kinerja perangkat desa yang diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian (Robbins & Judge, 2018), serta kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Edison et al., 2016).

Data dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan perangkat lunak SPSS. Sebelum analisis utama, dilakukan uji validitas untuk memastikan setiap item kuesioner mengukur apa yang dimaksudkan, menggunakan analisis korelasi dengan batas $r > 0,3$ (Sugiyono, 2017). Selain itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Alpha Cronbach untuk memastikan konsistensi internal instrumen, dengan nilai $\alpha \geq 0,7$ dianggap reliabel. Uji asumsi klasik, meliputi normalitas, multikolinearitas, dan homoskedastisitas, dilakukan untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik. Analisis ini dirancang untuk mengungkap pengaruh parsial maupun simultan dari kompetensi sumber daya manusia, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja perangkat desa, sehingga memberikan wawasan mendalam tentang dinamika faktor-faktor tersebut dalam konteks pemerintahan desa (Mathis & Jackson, 2019; Meyer & Allen, 1991).

4. Hasil dan pembahasan

Responden penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Oba Utara, Kota Tidore Kepulauan, yang berjumlah 123 orang. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, dengan usia berkisar antara 25 hingga 50 tahun. Sebagian besar memiliki pendidikan terakhir setingkat SMA atau Diploma, dan lama bekerja sebagai perangkat desa bervariasi antara 5 hingga 15 tahun. Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan desa. Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata skor untuk kompetensi sumber daya manusia, kompensasi, komitmen, dan kinerja perangkat desa berada pada kategori tinggi. Rata-rata skor kompetensi adalah 4,1, menunjukkan bahwa sebagian besar perangkat desa memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai dalam menjalankan tugasnya. Skor kompensasi rata-rata 3,9 menunjukkan bahwa perangkat desa merasa cukup puas dengan bentuk kompensasi yang diterima. Skor komitmen rata-rata 4,2 menunjukkan loyalitas tinggi terhadap organisasi, sementara rata-rata skor kinerja sebesar 4,0 menunjukkan kinerja yang cukup optimal dalam pelayanan publik.

Pengujian validitas menggunakan analisis korelasi menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai korelasi (r) di atas 0,3, sehingga dinyatakan valid (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach menghasilkan nilai $\alpha \geq 0,7$ untuk semua variabel penelitian, menunjukkan konsistensi internal yang baik. Hal ini memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

Tabel 2. Hubungan antara kompetensi, kompensasi, komitmen, dan kinerja perangkat desa

Predictor	Unstd Coefficients Std. Error	Std Coefficients Beta(β)	T	Sig – value
(Constant)	3.631		-.655	.514
Kompetensi	.151	.368	5.844	.000

Kompensasi	.092	.453	5.776	.000
Komitmen	.099	.143	1.776	.079

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS (2024)

Hasil uji normalitas menunjukkan distribusi residual data adalah normal, berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai VIF di bawah 10 untuk semua variabel independen, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Uji homoskedastisitas menunjukkan pola residual yang menyebar acak, memenuhi asumsi homoskedastisitas. Sementara itu, uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menghasilkan nilai yang berada dalam rentang yang memenuhi kriteria independensi residual. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia ($\beta = 0,368$, $p < 0,05$) dan kompensasi ($\beta = 0,453$, $p < 0,05$) berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja perangkat desa. Sementara komitmen ($\beta = 0,143$, $p > 0,05$), meskipun berpengaruh secara positif terhadap kinerja perangkat desa namun pengaruhnya tidak signifikan. Model regresi memiliki nilai R^2 sebesar 0,618, menunjukkan bahwa 61,8% variabilitas kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis penelitian diterima. Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, mendukung temuan Edison et al. (2016). Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sejalan dengan teori motivasi Maslow dan penelitian sebelumnya (Mathis & Jackson, 2019). Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa, temuan ini sejalan dengan Surohmat & Istiyani (2022), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu serta tidak mendukung model tiga komponen komitmen dari Meyer & Allen (1991). Hasil ini menunjukkan pentingnya peningkatan kompetensi, kompensasi, dan komitmen dalam mendukung optimalisasi kinerja perangkat desa.

4.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi merupakan elemen fundamental yang memiliki peran signifikan dalam menentukan kinerja aparatur pemerintah desa. Elemen ini mencakup kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan perangkat desa untuk menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Menurut Asbullah & Suharno (2022), kompetensi yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan terorganisasi. Dalam konteks ini, pemahaman yang mendalam tentang peraturan-peraturan desa, penguasaan administrasi publik, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan kebijakan menjadi aspek penting yang tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga memperkuat kapasitas institusional desa dalam memberikan pelayanan publik yang optimal.

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Hermawan et al., 2021) yang mengungkap bahwa kompetensi memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai di sektor publik, meskipun dalam beberapa konteks, insentif dan pengalaman kerja bisa menjadi faktor moderasi yang kuat. Edison et al. (2016), menyoroti bahwa dimensi utama kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap, menjadi landasan bagi pelaksanaan tugas yang efektif. Anton & Amir (2017) serta Atmadja et al. (2018), memperkuat pandangan ini dengan menekankan bahwa kompetensi yang baik tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu, tetapi juga mendukung kerja kolaboratif, inisiatif, dan sikap profesionalisme. Dalam hal ini, kolaborasi yang efektif antara perangkat desa memungkinkan terciptanya sinergi yang menghasilkan keputusan yang lebih bijaksana dan implementasi program yang lebih terarah. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam pengembangan kompetensi dapat menyebabkan hambatan dalam pelaksanaan tugas dan menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Selain itu, kompetensi teknis memainkan peranan yang semakin penting, terutama dalam konteks modernisasi administrasi desa. Penguasaan teknologi seperti Sistem Informasi Keuangan Desa (SISKEUDES), seperti yang diungkapkan oleh Bakri et al. (2023), merupakan contoh nyata di mana kompetensi teknis berkontribusi langsung pada transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan desa. Di sisi lain, penelitian oleh Rahmawati & Runanto (2020) serta Qorni & Rizana (2021)

menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan menjadi kunci dalam menjaga relevansi kompetensi perangkat desa di tengah tantangan yang terus berkembang. Namun, seperti yang diungkapkan Hutabarat et al. (2023), kompetensi yang tinggi dapat menjadi tidak efektif jika tidak didukung oleh sinergi tim atau manajemen yang baik. Oleh karena itu, strategi pengembangan kompetensi perlu dirancang secara holistik, mencakup pelatihan, pembaruan pengetahuan, serta pembentukan budaya kerja yang mendukung kerja sama dan inovasi untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks..

4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor kunci yang secara langsung memengaruhi kinerja aparatur pemerintah desa, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Sebagai elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan lain yang diberikan untuk meningkatkan motivasi serta produktivitas pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan hasil kinerja perangkat desa secara signifikan. Menurut Mathis & Jackson (2019), kompensasi yang ideal harus mencakup struktur gaji yang kompetitif, tunjangan yang relevan dengan kebutuhan pegawai, serta penghargaan non-finansial yang menciptakan rasa dihargai. Penelitian oleh Qorni & Rizana (2021) dan Nasution et al. (2022) menguatkan pandangan ini, dengan menegaskan bahwa pemberian gaji yang sebanding dengan beban kerja serta fasilitas seperti tunjangan kesehatan dan transportasi dapat mendorong loyalitas serta produktivitas pegawai.

Selain kompensasi finansial, penghargaan non-finansial juga memainkan peran penting dalam membangun motivasi kerja dan kepuasan pegawai. Penelitian oleh (Husnah et al., 2024) juga memperkuat bahwa kompensasi non-finansial seperti pengakuan, promosi, dan lingkungan kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. Pengakuan atas pencapaian, suasana kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk berkembang menjadi faktor yang tak kalah penting. Mujahid et al. (2022) dan Imran (2023), menemukan bahwa penghargaan non-finansial mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja. Meski demikian, penelitian Suci & Syamsir (2018) menekankan bahwa kompensasi finansial, seperti gaji dan insentif, memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan penghargaan non-finansial. Namun, fasilitas kerja yang memadai, termasuk akses terhadap teknologi informasi dan pelatihan, tetap diperlukan untuk meningkatkan efisiensi kerja perangkat desa. Dalam konteks ini, pemberian kompensasi secara adil dan transparan sesuai regulasi, seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019, merupakan langkah strategis untuk mendorong kinerja optimal.

Namun, tantangan besar yang dihadapi pemerintah desa adalah bagaimana menjaga keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial di tengah keterbatasan anggaran. Kebutuhan akan tunjangan yang memadai serta peningkatan fasilitas kerja harus diseimbangkan dengan prioritas pengelolaan keuangan desa yang baik. Studi Lestari et al. (2022) menyoroti bahwa tunjangan seperti fasilitas kesehatan dan transportasi tidak hanya meningkatkan loyalitas, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai dalam jangka panjang. Namun, pemerintah desa juga harus menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi dan kompleks. Oleh karena itu, inovasi dalam manajemen kompensasi, seperti skema penghargaan berbasis kinerja dan pengembangan fasilitas kerja yang hemat anggaran, perlu menjadi perhatian utama untuk memastikan keberlanjutan sistem kompensasi yang efektif dan berkeadilan.

4.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa, meskipun arah pengaruhnya secara statistik tetap positif. Temuan ini berbeda dengan ekspektasi awal, di mana komitmen sering dianggap sebagai salah satu elemen penting yang dapat mendorong kinerja pegawai, khususnya dalam sektor pelayanan publik. Menurut Robbins & Judge (2018), komitmen mencerminkan keterlibatan emosional dan psikologis seorang individu terhadap organisasinya, yang seharusnya memotivasi mereka untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sedarmayanti (2019) menambahkan bahwa komitmen yang tinggi biasanya ditandai oleh loyalitas dan dedikasi yang kuat terhadap tujuan organisasi. Namun, dalam konteks Perangkat Desa, hasil penelitian

ini memperlihatkan bahwa komitmen tidak serta-merta diterjemahkan ke dalam peningkatan kinerja, mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Faktor-faktor eksternal, seperti dinamika politik lokal, dapat menjadi penjelasan atas temuan tersebut. Penelitian Surohmat & Istiyani (2022), menyebutkan bahwa politisasi dalam penempatan pegawai sering kali menjadi penghambat utama dalam memaksimalkan potensi komitmen individu terhadap pekerjaannya. Di beberapa wilayah, termasuk Kota Tidore Kepulauan, pengangkatan Perangkat Desa kerap dipengaruhi oleh kepentingan politik, yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja akibat kurangnya keadilan dalam proses penempatan. Akibatnya, meskipun pegawai memiliki komitmen afektif yang kuat, kondisi kerja yang tidak kondusif melemahkan semangat kerja mereka. Penelitian lain oleh Purnamawati & Adnyani (2019) serta Mahdani & Putra (2023) mendukung gagasan bahwa komitmen, terutama komitmen afektif, hanya dapat berdampak positif jika didukung oleh lingkungan kerja yang adil dan meritokratis. Dengan demikian, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan kebijakan manajemen yang berfokus pada pengurangan intervensi politik dan peningkatan profesionalisme di tingkat desa.

Ketidaksesuaian antara teori dan hasil penelitian ini menyoroti perlunya pendekatan holistik dalam memahami pengaruh komitmen terhadap kinerja. Sementara secara konseptual komitmen dipandang sebagai elemen vital dalam meningkatkan produktivitas, efektivitasnya dalam konteks Perangkat Desa bergantung pada lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti kebijakan berbasis merit, transparansi dalam pengangkatan, dan pengakuan terhadap kinerja individu, dapat memaksimalkan potensi komitmen pegawai untuk mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik. Dengan menciptakan sistem kerja yang bebas dari intervensi politik dan lebih berorientasi pada pencapaian tujuan bersama, komitmen yang dimiliki pegawai akan berkembang secara optimal dan dapat diterjemahkan ke dalam kinerja yang signifikan. Oleh karena itu, pengelolaan organisasi yang profesional, berbasis keadilan, dan meritokrasi menjadi kunci penting untuk menjembatani kesenjangan antara potensi komitmen dan hasil kinerja di lapangan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, tujuan penelitian berhasil dicapai melalui beberapa temuan utama, yakni: Pertama, kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan efektivitas kerja. Aparatur dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi, seperti pelatihan dan peningkatan kapasitas teknis, sangat penting untuk terus dilakukan guna mendorong kinerja yang lebih baik. Kedua, kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk finansial (gaji, tunjangan, insentif) maupun non-finansial (penghargaan dan fasilitas kerja), terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Sistem kompensasi yang adil dan transparan mendukung kesejahteraan aparatur, menciptakan rasa aman, dan mendorong semangat kerja yang lebih tinggi.

Selanjutnya, Ketiga, komitmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa dalam penelitian ini. Meskipun tingkat komitmen yang tinggi masih terlihat di kalangan aparatur, hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja dan politisasi dalam pengangkatan pegawai memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja. Untuk itu, diperlukan upaya menciptakan lingkungan kerja yang meritokratis dan sistem manajemen yang profesional untuk memperkuat komitmen dan fokus kerja aparatur. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja aparatur pemerintah desa, sementara komitmen tidak memberikan pengaruh signifikan dalam konteks penelitian ini. Penemuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi kerja aparatur pemerintah desa.

Limitasi dan studi lanjutan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya konteks lokasi yang spesifik, tidak terukurnya faktor eksternal seperti budaya kerja atau adopsi teknologi, serta pengaruh politisasi yang tidak dianalisis secara mendalam. Selain itu, pendekatan kuantitatif yang digunakan membatasi eksplorasi terhadap pengalaman subjektif aparatur. Studi lanjutan disarankan untuk memperluas cakupan wilayah, mengintegrasikan variabel eksternal, dan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik. Penelitian mendatang juga dapat fokus pada pengaruh politisasi, meritokrasi, dan pengujian intervensi seperti pelatihan atau kebijakan insentif guna mengukur dampaknya terhadap kinerja aparatur pemerintah desa.

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pemerintah desa dan aparatur yang telah mendukung penelitian ini melalui izin, data, dan partisipasi. Penghargaan juga disampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan serta kepada keluarga dan rekan-rekan atas dukungan moralnya. Tak lupa, terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan dukungan finansial maupun fasilitas yang memungkinkan penelitian ini terlaksana dengan baik. Dukungan dari semua pihak sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini.

Referensi

- Anton, R. P. , & Amir, M. (2017). Competence Of Village Apparatus in Management of Village Funds in North Konawe Regency-Indonesia. *Journal of Business and Management*, 19(2), 66–71. <https://doi.org/10.9790/487X-1911076671>
- Apriyadi, D. T., Seran, G. G., & Sastrawan, B. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 2(6), 2508–2519. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i6.10715>
- Asbullah, A., & Suharno, S. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 8(1). <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i1.589>
- Atmadja, A. T., Saputra, K. A. K., & Koswara, M. K. (2018). The Influence of Village Conflict, Village Apparatus Ability, Village Facilitator Competency and Commitment of Local Government on The Success of Budget Management. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(1), 1–11. <https://www.abacademies.org/articles/the-influence-of-village-conflict-village-apparatus-ability-village-facilitator-competency-1528-2635-22-1-102.pdf>
- Bakri, M., Jainuddin, J., Risman, R., & Erfan, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Jojjolo. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2), 1946–1958. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i2.4953>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Faiqoh, A. R. M., Suaedi, F., & Setijaningrum, E. (2022). The Effect of Competency and Training on Performance Through Organizational Commitments to Village Apparatus. *Airlangga Development Journal*, 6(2), 78–92. <https://doi.org/10.20473/adj.v6i2.41018>
- Hermawan, A., Wulandari, A., Mirza Buana, A., & Sanjaya, V. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lampung. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(1), 71–83. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i1.149>
- Husnah, A., Sari, Y., & Kenamon, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Universitas Baturaja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(2), 237–253. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i2.3458>
- Hutabarat, L., Sihombing, N. S., Herlambang, S. P., Siregar, P. N. U. S., & Sitompul, J. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 84–92. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.171>
- Imran. (2023). *Pengaruh Kompetensi Aparatur, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Desa Melalui Kinerja Perangkat Desa (Studi Pada Desa Di Kabupaten Aceh Tengah)*

- [Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh].
https://etd.usk.ac.id/index.php?p=show_detail&id=110611
- Konjala, W. Q., & Wulansari, P. (2025). The Influence of Compensation and Motivation on The Performance of Civil Servants at The Population and Civil Registry Office of Bandung District. *Journal of Multidisciplinary Academic Business Studies*, 2(2), 329–346. <https://doi.org/10.35912/jomabs.v2i2.2671>
- Kulikowski, K., & Sedlak, P. (2023). Is There More to Compensation Than Money? The Empirical Study of Dimensionality of The Total Rewards Model and Its Implications for Entrepreneurship. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 11(3), 77–91. <https://doi.org/10.15678/EBER.2023.110305>
- Lestari, D., Rahayu, S., & Nurmiyati, N. (2022). Pengaruh Komunikasi, Pendidikan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Suruh. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, 5(1), 88. <https://doi.org/10.61689/bisecur.v5i1.479>
- Lubis, A. S., Absah, Y., & Lumbanraja, P. (2019). Human Resource Competencies 4.0 for Generation Z. *European Journal of Human Resource Management Studies*.
- Mahdani, I., & Putra, T. R. I. (2023). The Influence of Apparatus Competence, Compensation, And Organizational Commitment on Village Performance Through Village Apparatus Performance (Study in Villages of Aceh Tengah District). *International Journal of Scientific and Management Research*, 06(04), 102–116. <https://doi.org/10.37502/IJSMR.2023.6408>
- Mathis, R., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moehersono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mujahid, Sari, M. M., Riyadi, S., & Nurdin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(3), 428–433. <https://doi.org/10.56338/jsm.v9i3.3002>
- Mustofa, A. F., Muntiah, N. S., & Susanti, F. D. (2022). The Effect of Competence and Internal Control System on Village Government Accountability with Organizational Commitment as Moderating Variable. *JIFA (Journal of Islamic Finance and Accounting)*, 4(2), 129–142. <https://doi.org/10.22515/jifa.v4i2.4929>
- Nasution, N. M., Siregar, Z. M. E., & Harahap, A. (2022). The Influence of Competency, Compensation, and Commitment on Employee Performance in the National Land Agency of the Labuhanbatu Regency. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 5(2), 1014–1030. <https://doi.org/10.31538/ijse.v5i2.4171>
- Nugraha, H., Hamid, R. S., & Qamaruddin, Muh. Y. (2024). Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 105–114. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3229>
- Nurjaya, Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i3.10460>
- Pane, N. S., & Kasmir, K. (2022). Effect of Occupational Safety and Health, Work Environment and Compensation on Employee Performance. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 2(5), 910–923. <https://doi.org/10.36418/edv.v2i5.443>
- Pattnaik, S., & Pattnaik, S. (2020). Exploring Employee Performance Dimensionality in Indian Public Sector Units. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(3), 657–674. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2019-0374>
- Purnamawati, I. G. A., & Adnyani, N. K. K. S. (2019). Peran Komitmen, Kompetensi, Dan Spiritualitas Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 10(2). <https://doi.org/10.18202/jamal.2019.08.10013>
- Qorni, F., & Rizana, D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 9(2). <https://e-journal.polsa.ac.id/index.php/jneti/article/view/174/111>

- Rahman, S., & Singh, T. (2019). Dimensions of Employee Satisfaction with Compensation: Scale Development and Validation. *International Journal of Business Excellence*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2019.10015493>
- Rahmawati, F., & Runanto, D. (2020). *The Role of Competence in Improving Employee Performance Village-Owned Enterprises (BUMDES) in Kulon Progo Regency*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210311.062>
- Rajini, G., & Vaishnavi, S. (2023). Determinants of Competencies on Performance Outcomes: Analyzing Institutes Listed in The Directory of Research & Development, India. *Russian Law Journal*, 11(5s). <https://doi.org/10.52783/rlj.v11i5s.961>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safelia, N., Brilliant, A. B., Afrizal, Yetti, S., & Olimsar, F. (2022). Investigating Apparatus Competence and Organizational Commitment for the Village Financial System. *International Journal of Finance & Banking Studies* (2147-4486), 11(4), 37–46. <https://doi.org/10.20525/ijfbs.v11i4.2237>
- Salman, M., Saleem, I., & Ganie, S. A. (2022). Human Resource Management Practices as Antecedents of Employee Competencies: Empirical Evidence from the Banking Industry. *Management and Labour Studies*, 48(3), 381–398. <https://doi.org/10.1177/0258042X221138362>
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* (Edisi Revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Seran, E. R., Kase, P., & Nursalam, N. (2022). The Effect of Competence, Workload, and Incentives on The Interest of Civil Servants to Become Commitment-Making Officials in Malaka Regency. *Annals of Human Resource Management Research*, 2(1), 15–30. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v2i1.1127>
- Siregar, A. Y., & Sudiartri, S. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat: *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 2(2), 288–296. <https://doi.org/10.47467/visa.v2i2.1237>
- Suci, R., & Syamsir. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 47–58.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukontjo, A., Kartika, E., & Kushalimah, S. (2023). Analysis Of Organizational Commitment, Control System, Use of Information Technology, And Community Participation on Village Fund Management Accountability. *SIMAK*, 21(01), 14–36. <https://doi.org/10.35129/simak.v21i01.423>
- Surohmat, Y., & Istiyani, Y. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5656–5661. <https://doi.org/10.31316/jk.v6i3.3990>
- Suta, D. D. (2020). *Human Resource Practices and Performance of Tanzania Local Governments* [Doctoral dissertation, The Open University of Tanzania]. <http://repository.out.ac.tz/id/eprint/2680>
- Triansyah, F., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118–127. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 747–752. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Kusuma, S. H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jimb/article/view/6844/2881>