

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA RIDING KECAMATAN
PANGKALAN LAMPAM**

Nanditha Salzabilla¹, Tien Yustini², Siti Komariah Hildayanti³

Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri ¹²³

nandithasalzabilla694@gmail.com ¹, tien.yustini@uigm.ac.id ², hildayanti@uigm.ac.id ³

Abstrak

Kinerja perangkat desa merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa dan kualitas pelayanan publik. Namun, kinerja aparatur desa masih menghadapi berbagai tantangan yang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja perangkat Desa Riding, Kecamatan Pangkalan Lampam, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 60 perangkat desa, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 180,612 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,901 menunjukkan bahwa sebesar 90,1% variasi kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi, sedangkan 9,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi, penguatan komitmen organisasi, dan peningkatan motivasi kerja merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada sektor publik, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan desa.

Kata kunci: *kompetensi; komitmen organisasi; motivasi; kinerja; perangkat desa.*

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan desa menjadi salah satu agenda strategis pemerintah Indonesia dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, transparan, dan akuntabel. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, pemerintah desa memperoleh kewenangan yang lebih luas dalam mengelola pemerintahan, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, serta pemberdayaan masyarakat. Konsekuensi dari perluasan kewenangan tersebut adalah meningkatnya tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur desa agar mampu melaksanakan fungsi pemerintahan secara profesional. Dalam konteks tersebut, kinerja perangkat desa menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa sekaligus kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi program pembangunan desa tidak hanya ditentukan oleh besarnya anggaran yang dimiliki, tetapi juga oleh kapasitas aparatur desa dalam mengelola sumber daya, memberikan pelayanan publik, serta menjalankan administrasi pemerintahan secara efektif.

Perangkat desa merupakan aktor utama dalam proses penyelenggaraan pemerintahan desa. Mereka bertanggung jawab terhadap penyusunan perencanaan pembangunan, pengelolaan administrasi pemerintahan, pengelolaan keuangan desa, serta pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja perangkat desa menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan desa secara berkelanjutan. Kinerja aparatur desa yang tinggi akan meningkatkan efektivitas pelayanan publik, mempercepat realisasi program pembangunan, dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa. Sebaliknya, rendahnya kualitas kinerja aparatur akan berdampak pada keterlambatan pelayanan, rendahnya akuntabilitas, serta kurang optimalnya pelaksanaan program pembangunan desa.

Literatur manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor individual maupun organisasional. Di antara berbagai determinan tersebut, kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja merupakan tiga variabel yang secara konsisten memperoleh perhatian dalam penelitian mengenai kinerja aparatur sektor publik. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang diperlukan dalam melaksanakan tugas secara profesional. Aparatur yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, adaptif terhadap perubahan, dan mampu menghasilkan kualitas pelayanan yang lebih baik. Sementara itu, komitmen organisasi menggambarkan tingkat loyalitas, keterikatan emosional, dan kesediaan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai target organisasi. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Berbagai penelitian dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi, komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja aparatur desa masih menghasilkan temuan yang beragam. Penelitian Mansyur dan Pratama (2024) menemukan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa, sedangkan kompetensi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Sebaliknya, penelitian Hafi (2025) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi merupakan faktor penting yang menjembatani pengaruh berbagai faktor organisasi terhadap peningkatan kinerja perangkat desa. Penelitian lain juga memperlihatkan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi memiliki kontribusi yang berbeda pada setiap karakteristik organisasi pemerintahan desa, sehingga hubungan antarvariabel tersebut belum menunjukkan konsistensi pada berbagai lokasi penelitian.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya *research gap* mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perangkat desa. Sebagian penelitian menempatkan kompetensi sebagai faktor dominan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa motivasi maupun komitmen organisasi lebih berpengaruh dibandingkan kompetensi. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada pemerintah desa di Pulau Jawa dengan karakteristik sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan dukungan organisasi yang relatif berbeda dibandingkan daerah lain. Kondisi tersebut membuka peluang untuk menguji kembali hubungan antara kompetensi, komitmen

organisasi, motivasi, dan kinerja pada konteks pemerintahan desa yang memiliki karakteristik sosial, ekonomi, dan sumber daya manusia yang berbeda, sehingga diperoleh bukti empiris yang lebih komprehensif.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada Pemerintah Desa Riding, Kecamatan Pangkalan Lampam. Berdasarkan dokumen Rencana Kerja Pemerintah Desa dan hasil evaluasi internal desa, masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia aparatur desa, terutama kemampuan dalam melaksanakan fungsi administrasi, pelayanan publik, dan pengelolaan program pembangunan. Di sisi lain, sebagian besar perangkat desa masih memiliki latar belakang pendidikan menengah sehingga kapasitas teknis dalam menjalankan tugas pemerintahan masih memerlukan penguatan. Data monografi desa juga menunjukkan bahwa program pelatihan yang diterima perangkat desa masih terbatas sehingga peluang peningkatan kompetensi belum optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja aparatur desa tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga berkaitan dengan tingkat komitmen terhadap organisasi serta motivasi dalam menjalankan tugas pemerintahan. Temuan empiris ini menjadi dasar penting untuk mengkaji secara lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perangkat Desa Riding.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki beberapa unsur kebaruan (*novelty*). Pertama, penelitian mengintegrasikan tiga determinan utama, yaitu kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja, dalam satu model empiris untuk menjelaskan variasi kinerja perangkat desa pada tingkat pemerintahan desa. Kedua, penelitian dilakukan pada Desa Riding, Kecamatan Pangkalan Lampam, yang memiliki karakteristik aparatur desa berbeda dengan lokasi penelitian sebelumnya sehingga memberikan bukti empiris baru mengenai determinan kinerja perangkat desa pada wilayah yang masih terbatas diteliti. Ketiga, penelitian memberikan gambaran mengenai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja perangkat desa sehingga dapat menjadi dasar penyusunan kebijakan pengembangan kapasitas aparatur desa melalui peningkatan kompetensi, penguatan komitmen organisasi, serta strategi peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja perangkat Desa Riding, Kecamatan Pangkalan Lampam, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya pengembangan teori manajemen sumber daya manusia pada sektor publik sekaligus menjadi dasar penyusunan kebijakan dalam meningkatkan kualitas aparatur pemerintahan desa sehingga pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan desa dapat berlangsung secara lebih efektif, profesional, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antarvariabel melalui analisis statistik berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Penelitian dilaksanakan di Pemerintah Desa Riding, Kecamatan Pangkalan Lampam, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan, pada periode September hingga Oktober 2025. Objek penelitian adalah seluruh perangkat desa yang terlibat dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

Populasi penelitian berjumlah 60 perangkat desa. Mengingat jumlah populasi relatif kecil (<100 responden), penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden yang dianalisis sebanyak 60 orang. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen Pemerintah Desa Riding, monografi desa, Rencana Kerja Pemerintah Desa (RKP Desa), laporan kegiatan desa, serta berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang diadopsi dari penelitian terdahulu. Variabel kompetensi diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan minat. Variabel komitmen organisasi diukur menggunakan dimensi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Variabel motivasi diukur berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sementara itu, variabel kinerja perangkat desa diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi analisis regresi linear berganda.

Analisis data dilakukan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 26. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kinerja perangkat desa (Y). Pengujian secara parsial dilakukan menggunakan uji t , sedangkan pengaruh simultan diuji menggunakan uji F . Besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dianalisis menggunakan koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$). Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 60 perangkat Desa Riding, Kecamatan Pangkalan Lampam, sebagai responden. Seluruh instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Selain itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas sehingga data layak dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja perangkat Desa Riding.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)
Konstanta	29,454
Kompetensi (X_1)	0,020
Komitmen Organisasi (X_2)	0,125

Motivasi (X_3)	0,047
--------------------	-------

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 29,454 + 0,020X_1 + 0,125X_2 + 0,047X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi positif. Artinya, peningkatan kompetensi, komitmen organisasi, maupun motivasi cenderung meningkatkan kinerja perangkat desa. Di antara ketiga variabel tersebut, komitmen organisasi memiliki koefisien regresi terbesar, yang mengindikasikan bahwa variabel ini memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja perangkat desa.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (*t-test*) dan uji simultan (*F-test*).

Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil
Kompetensi → Kinerja	Berpengaruh positif dan signifikan
Komitmen Organisasi → Kinerja	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi → Kinerja	Berpengaruh positif dan signifikan
Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi → Kinerja	Berpengaruh positif dan signifikan secara simultan ($F = 180,612$; $Sig. = 0,000$)

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Riding dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Sementara itu, hasil uji simultan menghasilkan nilai $F_{hitung} = 180,612$ dengan $Sig. = 0,000$, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja perangkat desa.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,952	0,906	0,901

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,901 menunjukkan bahwa sebesar 90,1% variasi kinerja perangkat Desa Riding dapat dijelaskan oleh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi. Sementara itu, 9,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan perubahan kinerja perangkat desa.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Riding, Kecamatan Pangkalan Lampam. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perangkat desa, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Kompetensi yang dimaksud meliputi pengetahuan, keterampilan,

kemampuan teknis, serta sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Aparatur desa yang memiliki kompetensi memadai akan lebih mampu memahami regulasi, menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, memanfaatkan teknologi administrasi pemerintahan, serta memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer, yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang secara langsung memengaruhi keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*), tetapi juga mencakup motif, konsep diri, dan karakteristik pribadi yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Norawati dan Alkudri (2023), yang menyatakan bahwa kompetensi aparatur desa berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pemerintah desa. Hasil serupa dilaporkan oleh Luksanti et al. (2024) yang menemukan bahwa peningkatan kompetensi aparatur mampu meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa. Selain itu, Saputra et al. (2025) menegaskan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

Pada konteks Desa Riding, kompetensi menjadi faktor penting karena perangkat desa dituntut mampu mengelola administrasi pemerintahan, menyusun laporan pertanggungjawaban, mengelola keuangan desa, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, pendampingan teknis, dan pengembangan kapasitas aparatur perlu dilakukan secara berkelanjutan agar kualitas pelayanan publik semakin meningkat.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan perangkat desa terhadap organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Komitmen organisasi mendorong aparatur untuk bekerja secara konsisten, bertanggung jawab, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori Meyer dan Allen yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri atas *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Ketiga dimensi tersebut berkontribusi terhadap kemauan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan bekerja secara optimal. Aparatur yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas formal, tetapi juga bersedia memberikan usaha ekstra demi keberhasilan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Ariani dan Ahmadi (2023), yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa. Penelitian Renata et al. (2025) juga menunjukkan bahwa loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pada Desa Riding, komitmen organisasi tercermin dari kesediaan perangkat desa untuk menjalankan tugas sesuai tanggung jawab, menjaga integritas dalam pelayanan publik, serta mendukung pencapaian visi dan misi pemerintah desa. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi, kepemimpinan yang partisipatif,

komunikasi internal yang efektif, dan sistem penghargaan yang adil dapat menjadi strategi untuk meningkatkan komitmen aparatur desa.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor yang mendorong perangkat desa untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki aparatur, semakin besar dorongan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, individu cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Saputra et al. (2025), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Mansyur dan Pratama (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas aparatur pemerintah desa. Dalam konteks penelitian ini, motivasi perangkat desa dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, kesempatan mengikuti pelatihan, penghargaan atas prestasi kerja, serta dukungan pimpinan. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu membangun sistem motivasi yang mampu meningkatkan semangat kerja aparatur agar pelayanan kepada masyarakat semakin optimal.

Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja perangkat desa. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja aparatur desa tidak dapat dicapai hanya melalui peningkatan salah satu faktor saja, tetapi memerlukan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, penguatan komitmen organisasi, serta peningkatan motivasi kerja secara simultan. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Hasil penelitian ini memperkuat pendekatan manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu (*ability*), kemauan untuk bekerja (*motivation*), dan komitmen terhadap organisasi. Aparatur yang kompeten namun tidak memiliki motivasi atau komitmen yang kuat cenderung belum mampu menghasilkan kinerja optimal. Sebaliknya, motivasi dan komitmen yang tinggi tanpa didukung kompetensi yang memadai juga akan membatasi efektivitas pelaksanaan tugas. Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa Pemerintah Desa Riding perlu menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia secara komprehensif. Program peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, penguatan komitmen organisasi melalui kepemimpinan yang partisipatif dan budaya kerja yang positif, serta peningkatan motivasi melalui sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan

kerja yang kondusif perlu dilaksanakan secara berkelanjutan. Dengan demikian, kualitas pelayanan publik, efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa, dan keberhasilan pembangunan desa dapat terus ditingkatkan.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris terhadap kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya pada pemerintahan desa. Berbeda dengan sebagian penelitian terdahulu yang lebih banyak dilakukan pada wilayah Jawa, Bali, atau Nusa Tenggara, penelitian ini menghadirkan bukti empiris dari Pemerintah Desa Riding, Kecamatan Pangkalan Lampam, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Temuan tersebut memperkaya literatur mengenai determinan kinerja perangkat desa pada konteks pemerintahan desa di Sumatera serta memperkuat argumen bahwa peningkatan kualitas aparatur desa memerlukan pendekatan yang mengintegrasikan kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi sebagai satu kesatuan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja perangkat Desa Riding, Kecamatan Pangkalan Lampam. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, yang mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan aparatur akan mendorong peningkatan kualitas pelaksanaan tugas serta pelayanan kepada masyarakat. Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi loyalitas, keterikatan, dan tanggung jawab perangkat desa terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, yang menunjukkan bahwa dorongan untuk bekerja, baik yang berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja aparatur. Secara simultan, kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja perangkat desa, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja aparatur desa memerlukan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, penguatan komitmen organisasi, serta peningkatan motivasi kerja secara terpadu.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor publik, khususnya dalam konteks pemerintahan desa di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Temuan penelitian memperkuat bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kapasitas aparatur, penguatan budaya organisasi, dan pemberian motivasi kerja merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan desa. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja perangkat desa, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun kompetensi digital. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada wilayah atau karakteristik pemerintahan desa yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1–18.
- Ariani, D., & Ahmadi, A. (2023). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja aparatur desa. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 4(2), 145–156.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam angka 2024*. BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Luksanti, D., Hadiyati, E., & Muawanah, U. (2024). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Lombok Timur. *Sosio Edukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 13(1), 78–90.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Norawati, S., & Alkudri, M. (2023). Pengaruh kompetensi aparatur desa dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah desa dalam mewujudkan akuntabilitas pengelolaan dana desa. *Economic and Business Journal*, 2(1), 1–14.
- Renata, N., Kusuma, I. G. A., & Permadi, I. G. N. (2025). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Mengwi Kabupaten Badung. *EMAS: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(3), 215–227.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Saputra, R., Fakhruddin, & Firdaus. (2025). Pengaruh kompetensi dan public service motivation terhadap kinerja perangkat desa. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 18(1), 44–58.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (6th ed.). PT RajaGrafindo Persada.