
Pengaruh *Employee Engagement*, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Survey Terhadap Perangkat Desa Se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan)

Syakiroh¹⁾ Dikdik Harjadi²⁾ Dede Djuniardi³⁾

¹²³Manajemen, Magister, Universitas Kuningan, Kuningan, Indonesia

ABSTRAK

Fenomena penelitian ini berorientasi pada kinerja perangkat desa se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan. Populasi penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang berada di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan yang berjumlah 135 pegawai. Mengingat jumlah populasi yang cukup kecil, maka semua populasi dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini sebanyak 135 perangkat desa se Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian yakni *employee engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional kepala desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Employee engagement* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Gaya kepemimpinan transformasional kepala desa berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh *employee engagement*, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perangkat desa.

Kata Kunci: Kinerja Perangkat Desa; Komitmen Organisasi; *Employee Engagement*; Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan Transformasional

ABSTRACT

This research phenomenon is oriented towards the performance of village apparatus in Cidahu District, Kuningan Regency. The population of this study was all village apparatus in Cidahu District, Kuningan Regency, totaling 135 employees. Given the relatively small population, all populations were used as samples in this study, totaling 135 village apparatus in Cidahu District, Kuningan Regency. The results of the study were that employee engagement had a positive and insignificant effect on organizational commitment. Work discipline and transformational leadership style of the village head had a positive and significant effect on organizational commitment. Employee engagement and work discipline had a positive and significant effect on the performance of village apparatus. The transformational leadership style of the village head had a negative and insignificant effect on the performance of village apparatus. Organizational commitment had a positive and insignificant effect on the performance of village apparatus. Organizational commitment is unable to mediate the influence of employee engagement, work discipline and transformational leadership style on the performance of village officials.

Keywords: Village Apparatus Performance; Organizational Commitment; *Employee Engagement*; Work Discipline; Transformational Leadership Style

PENDAHULUAN

Kemajuan sistem perekonomian Indonesia dapat dilihat dari sejauh mana efektivitas pembangunan nasional dilakukan secara penuh melalui pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN). Anggaran pendapatan dan belanja negara merupakan rencana keuangan tahunan pemerintah yang ditetapkan menurut undang-undang, dilaksanakan secara terbuka serta bertanggung jawab sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat. Efektivitas penerimaan APBN yang dikelola pemerintah perlu dimaksimalkan demi suksesnya penyelenggaraan negara melalui pembiayaan negara dan pembangunan nasional. Tanpa adanya pengelolaan APBN secara baik dan benar, pembiayaan negara dan pembangunan nasional tidak akan dapat dilakukan dan berjalan secara optimal (Heliarta, 2020).

Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai unsur penyelenggara negara dalam pembangunan nasional terbagi atas pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten dan kota yang memiliki kewenangan daerah otonom. Setiap provinsi, kabupaten dan kota sebagai penyelenggara pemerintahan daerah memiliki kewenangan sendiri dalam mengatur urusan pemerintahan sesuai peraturan undang-undang. Pemerintah daerah dapat menjalankan otonomi seluas-luasnya, namun hanya terbatas pada ketentuan undang-undang diluar urusan pemerintahan pusat. Pemerintah daerah berhak menempatkan peraturan daerah dan peraturan lain, dimana susunan dan tata cara penyelenggaraannya diatur sendiri untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan (Rahayu, 2018).

Penyelenggaraan pemerintahan daerah berperan membantu pemerintahan pusat. Pemerintahan daerah diarahkan guna mewujudkan percepatan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan dan pemberdayaan. Pemerintahan daerah bersama-sama masyarakat berusaha untuk meningkatkan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu, penyelenggaraan pembangunan negara perlu dilakukan secara berkesinambungan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah, sehingga pemerintahan daerah harus senantiasa melakukan komunikasi dengan pemerintahan pusat agar tidak terjadi tindakan penyalahgunaan kewenangan (Arman, 2021).

Pemerintahan desa sebagai bagian terkecil pemerintahan daerah memiliki kontribusi signifikan bagi efektivitas terlaksananya pembangunan nasional dan bagi kemajuan negara Indonesia. Pemerintahan desa adalah kesatuan organisasi pemerintahan yang berfungsi dalam pembuatan kebijakan dan koordinasi pada pelaksanaan tugas atas pelimpahan sebagian wewenang dari pemerintahan pusat dan daerah sebagai wujud otonomi daerah. Pemerintah desa mendapatkan wewenang dan tanggungjawab pemerintahan pusat untuk mengelola dana desa yang bersumber dari APBN. Selain itu, pemerintahan desa juga memperoleh alokasi dana desa dari pemerintahan kabupaten atau kota yang bersumber dari APBD melalui dana perimbangan setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus (DAK). Pada dasarnya manfaat dana desa dan alokasi dana desa memiliki peran sama yakni mewujudkan efektivitas peningkatan kesejahteraan dan pembangunan masyarakat desa yang mandiri dan berdaya saing tinggi (Yahya, 2022).

Efektivitas pembangunan pada pemerintahan desa sangat tergantung pada seberapa besar kinerja perangkat desa dalam pembuatan keputusan pengelolaan dana desa, alokasi dana desa dan pengalokasian sumber daya potensi desa. Kinerja perangkat desa merupakan hal yang penting dan perlu mendapat perhatian cukup menarik dalam rangka peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik. Konsep kinerja perangkat desa adalah bagaimana upaya desa secara efektif dan efisien dalam memanfaatkan anggaran desa, menentukan program desa yang berdampak terhadap pembangunan desa dengan cara melibatkan potensi prinsip kearifan lokal desa, melaksanakan program sesuai jadwal yang

telah ditetapkan. Sistem pengukuran kinerja perangkat desa bertujuan untuk mengetahui sejauh mana capaian yang diperoleh pemerintahan desa (Ekasari, 2020).

Fenomena pada penelitian ini berorientasi pada kinerja perangkat desa se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan. Menurut hasil survey yang dilakukan peneliti telah ditemukan beberapa data terkait adanya indikasi kurang optimalnya kinerja perangkat desa di Kecamatan Cidahu. Beberapa data hasil kinerja perangkat desa di Pemerintahan daerah kecamatan Cidahu selama kurun waktu tahun 2023 tercatat sebanyak 80,82% penduduk di Kecamatan Cidahu sudah membuat KTP Elektronik, sebanyak 66,23% keluarga yang telah membuat KK (Kartu Keluarga), sebanyak 44,67% unit usaha yang telah terdaftar dan memiliki Surat Keterangan Usaha (SKU), sebanyak 100% pasangan menikah yang telah mendaftar dan tercatat di kecamatan, serta sebanyak 59,51% orang asing yang telah memiliki surat pindah atau surat domisili.

Riset awal terhadap 25 perangkat desa di Kecamatan Cidahu juga telah peneliti lakukan guna memperkuat fenomena terkait kinerja perangkat desa pada pemerintahan daerah di wilayah kecamatan ini. Penyebaran kuesioner dengan skala biner (pilihan jawaban “ya” dan “tidak”) dilakukan dengan menggunakan empat indikator pernyataan. Indikator pertama (indikator target kualitas dan kuantitas) yakni pernyataan “saya telah bekerja secara efektif sesuai target kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan”. Indikator kedua (indikator tanggung jawab laporan) yakni pernyataan “saya selalu menyampaikan laporan hasil kerja saya kepada pimpinan sebagai bentuk tanggung jawab saya”. Indikator ketiga (indikator saling komunikasi) yakni pernyataan “saya selalu mengutamakan komunikasi dengan rekan kerja selama menjalankan tugas dan kewajiban saya”. Indikator keempat (inisiatif belajar) yakni pernyataan “saya memiliki kemauan yang tinggi untuk terus belajar”. Hasil riset awal tertera hasil jawaban sebagai berikut:

Tabel 1
Riset Awal Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Cidahu Kuningan

Indikator	Pilihan Jawaban Skala Biner		
	Ya	Tidak	Total Responden
Target Kualitas dan Kuantitas	11	14	25
Tanggung Jawab Laporan	10	15	25
Saling Komunikasi	9	16	25
Inisiatif Belajar	6	19	25

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Tabel di atas adalah data hasil jawaban riset awal kinerja perangkat desa di Kecamatan Cidahu. Tertera secara keseluruhan responden lebih cenderung untuk menjawab “tidak” dibandingkan jawaban “ya” pada keempat indikator pernyataan kuesioner yang diajukan. Hal ini telah membuktikan bahwa kinerja perangkat desa di Kecamatan Cidahu dalam kondisi kurang optimal.

Beberapa faktor yang menjadi penyebab kurang optimalnya kinerja perangkat desa atau karyawan telah banyak dikaji beberapa penelitian terdahulu dalam berbagai konteks penelitian. Keterlibatan kerja memiliki dampak pada komitmen organisasi. Semakin kuat ikatan karyawan pada perusahaan melalui perilaku *employee engagement*, karyawan diharapkan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaannya (Tanjung, 2020; Bedagama & Tjahjaningsih, 2021). Kedisiplinan berdampak positif pada peningkatan komitmen organisasi. Hubungan disiplin kerja dengan komitmen organisasi yaitu keefektifan suatu organisasi hanya dapat diwujudkan dengan disiplin kerja yang tinggi (Alkurni et al., 2020; Hasyim et al., 2022; Hasan, 2020). Kepemimpinan transformasional berdampak pada komitmen organisasi. Faktor kepemimpinan terbukti mampu mempengaruhi bawahannya dalam mencapai visi dan tujuan bersama yang selaras melalui kesetiaan karyawan (Perdana et al., 2022; Ilyas & Telaumbanua, 2021).

Employee engagement atau keterlibatan karyawan dapat memengaruhi kinerja. Peningkatan kinerja yang diharapkan perusahaan sangat membutuhkan keterlibatan yang tinggi pada diri karyawan (Venayanti et al., 2023; Anjasmara & Gunarto, 2022). Disiplin kerja memiliki peranan sangat penting guna membangun kinerja karyawan. Ukuran tingkat disiplin kerja dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pengukuran kinerja pada diri karyawan (Aryoko et al., 2020; Kurniawan & Burhanuddin, 2023; Bella et al., 2023). Faktor kepemimpinan dapat menjadi motivator bagi karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Kemampuan seorang pemimpin dalam usaha untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi memiliki peranan sangat penting (Irawati, 2023; Pebrian et al., 2023).

Komitmen berdampak positif bagi peningkatan kinerja. Hal ini berarti bahwa tingkat komitmen pada diri individu mampu menumbuhkan kinerja secara lebih baik (Winarni & Rahmaningtyas, 2020; Islami & Mulyaningsih, 2022).

Komitmen organisasi terbukti mampu memediasi *employee engagement* terhadap kinerja (Bedagama & Tjahjaningsih, 2021; Nurlaini & Almasdi, 2020). Komitmen organisasi mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (Alkurni et al., 2020; Jung et al., 2020). Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai (Ausat et al., 2022).

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi

Keterlibatan kerja memiliki dampak positif pada komitmen organisasi. Keterlibatan kerja adalah tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dan mengarahkan seluruh kemampuan untuk pekerjaannya. Perilaku karyawan dengan semangat kerja tinggi menunjukkan bahwa dirinya memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Semakin tingginya perilaku dan sikap karyawan keterlibatan karyawan dalam bekerja, berarti semakin tinggi pula tingkat komitmen atau kesetiaannya terhadap organisasi (Tanjung, 2020).

Karyawan akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja dalam perusahaan. Sementara komitmen organisasional merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Semakin kuat ikatan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dengan adanya perilaku *employee engagement*, maka karyawan diharapkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya (Bedagama & Tjahjaningsih, 2021).

Keterlibatan kerja pegawai tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Seringkali dijumpai beberapa karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi, namun tidak memiliki komitmen kuat. Keterlibatan mereka dimungkinkan karena keterpaksaan tuntutan target kerja. Tuntutan keras perusahaan membuat karyawan bekerja secara terpaksa dan bukan karena merasa cocok dan senang terhadap pekerjaan (Hidayanto & Kurniawan, 2022).

Berdasarkan uraian keterkaitan antar variabel di atas, maka dapat diajukan uraian pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kedisiplinan berdampak positif pada peningkatan komitmen organisasi. Kedisiplinan kerja memiliki peran penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan, dan kontrol diri. Kedisiplinan yang dilakukan secara konsisten akan membentuk perilaku yang baik dan akan menumbuhkan sikap loyal pada organisasi. Disiplin dikatakan baik apabila karyawan atau anggota organisasi secara umum mengikuti segala aturan yang ditetapkan organisasi, dan dikatakan buruk apabila tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan tersebut (Alkurni et al., 2020).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi loyalitas karyawan. Tanpa kebiasaan disiplin dalam bekerja, akan sulit untuk membangun sikap komitmen pada diri karyawan. Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati, sehingga tingginya disiplin mampu membentuk sikap loyal atau komitmen pada diri karyawan (Hasyim et al., 2022).

Hubungan disiplin kerja dengan komitmen organisasi yaitu keefektifan suatu organisasi hanya dapat diwujudkan dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan kondisi organisasi atau iklim kinerja yang sangat penting dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi. Tanpa disiplin kerja akan sangat sulit mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga akan sulit pula dalam mencapai tujuan organisasi (Hasan, 2020).

Berdasarkan uraian keterkaitan antar variabel di atas, maka dapat diajukan uraian pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti faktor kepemimpinan transformasional yang diukur melalui pemimpin mampu memberikan pengaruh positif, antusiasme dan optimisme bagi karyawan, pimpinan mampu menjadi sumber inspirasi bagi karyawan, pimpinan mendorong karyawan untuk berinovasi atau berkembang, dan pimpinan dapat memahami jika karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu faktor yang menentukan komitmen organisasi pegawai (Perdana et al., 2022). Kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Kepemimpinan terbukti mampu mempengaruhi bawahannya dalam mencapai visi dan tujuan bersama yang selaras dengan tujuan pengikutnya melalui kesetiaan karyawan. Pemimpin organisasi yang berperilaku karismatik, serta dapat memotivasi memperhatikan setiap bawahannya secara pribadi, menginspirasi serta menjadi panutan dan merangsang munculnya kreativitas (Ilyas & Telaumbanua, 2021).

Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini mengidentifikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan tidak dapat memberikan dampak terhadap tingkat komitmen organisasi pegawai. Perilaku pemimpin belum tentu mampu mempengaruhi, mendukung pegawai untuk bekerja secara antusias menuju pencapaian sasaran. Oleh karena itu seorang pemimpin hendaknya memiliki kepribadian kuat agar dapat memengaruhi bawahan untuk mencapai potensi lebih baik (Indriastuti et al., 2023).

Berdasarkan uraian keterkaitan antar variabel di atas, maka dapat diajukan uraian pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Employee engagement atau keterlibatan karyawan dapat memengaruhi kinerja. Keterlibatan karyawan adalah bentuk partisipasi individu dalam pekerjaan yang dilakukan dengan kepuasan dan *antusiasme*. Tidak hanya karyawan yang memprioritaskan gaji dan jabatan promosi yang ditawarkan oleh perusahaan, tetapi karyawan yang merasa terikat bekerja sejalan dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Keterikatan karyawan adalah keterikatan emosional pada pekerjaan dan organisasi yang termotivasi dan mampu melakukan yang terbaik untuk berkontribusi pada kesuksesan dan mencapai berbagai manfaat nyata bagi kinerja individu dan kinerja organisasi (Venayanti et al., 2023). Peningkatan kinerja yang diharapkan perusahaan sangat membutuhkan keterlibatan yang tinggi pada diri karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kondisi hubungan mereka dengan perusahaan berada pada kondisi baik, karyawan akan memberikan keterlibatan yang terbaik pada pekerjaan sehingga kinerjanya karyawan dan kinerja organisasi meningkat (Anjasmara & Gunarto, 2022).

Keterlibatan karyawan tidak berdampak pada kinerja. Keterlibatan kerja karyawan tidak selamanya mampu meningkatkan kinerjanya. Keterlibatan kerja berorientasi pada semangat, dedikasi dan keterikatan yang membuat pegawai dapat memberikan kemampuannya untuk keberhasilan instansi. Namun demikian tingginya semangat, dedikasi dan keterikatan pada diri karyawan yang dilakukan tanpa memperhatikan kualitas kerja, maka kinerjanya tidak akan mengalami peningkatan. Hal ini karena salah satu unsur dari kinerja karyawan juga harus memperhatikan segi kualitasnya (Wulansari et al., 2022).

Berdasarkan uraian keterkaitan antar variabel di atas, maka dapat diajukan uraian pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Disiplin kerja memiliki peranan sangat penting guna membangun kinerja karyawan. Seorang individu yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh pengawas. Mereka yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi tidak akan melakukan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, akan memiliki kinerja yang baik apabila dibandingkan dengan karyawan yang malas. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan menggunakan waktu bekerja sebaik mungkin sesuai dengan ketetapan target yang dibebankan perusahaan kepada karyawan (Aryoko et al., 2020).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang kepada tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi (Kurniawan & Burhanuddin, 2023). Ukuran tingkat disiplin kerja dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pengukuran kinerja pada diri karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Bella et al., 2023).

Berdasarkan uraian keterkaitan antar variabel di atas, maka dapat diajukan uraian pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Faktor kepemimpinan dapat menjadi motivator bagi karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Dalam sebuah organisasi memiliki seorang pemimpin yang cakap serta dapat mengerti kondisi bawahan sangatlah penting. Pemimpin memiliki pengaruh yang sangat penting bagi orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin haruslah mampu memberikan keputusan yang tepat dalam kondisi apapun. Seorang pemimpin dituntut untuk melayani semua potensi yang dimiliki mampu memahami permasalahan dari segala aspek (Irawati, 2023).

Kemampuan seorang pemimpin dalam usaha untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi memiliki peranan sangat penting. Kemampuan seseorang pemimpin untuk memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual individu, dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memperhatikan keprihatinan dan kebutuhan pengembangan, menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra guna mencapai tujuan kelompok (Pebrian et al., 2023).

Seorang pemimpin organisasi tidak selamanya mampu mengatasi segala permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Seorang pemimpin seringkali hanya mampu menetapkan target kerja kepada karyawan tanpa memberikan motivasi yang berarti guna membangkitkan semangat karyawan. Hal ini menjadi penyebab karyawan merasa terpaksa dalam menjalankan tugas dan kerjanya tanpa memperhatikan kualitas, sehingga kinerjanya tidak meningkat (Firdaus, 2022).

Berdasarkan uraian keterkaitan antar variabel di atas, maka dapat diajukan uraian pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₆ : Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Komitmen berdampak positif bagi peningkatan kinerja. Hal ini bermakna bahwa pengaruh komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja individu pada suatu organisasi. Semakin meningkatnya komitmen yang dimiliki oleh seorang individu menunjukkan bahwa semakin meningkat juga kesetiaan individu pada organisasi. sehingga dapat menumbuhkan tingkat kinerja individu dan organisasi yang lebih optimal (Winarni & Rahmaningtyas, 2020). Tingkat komitmen pada diri individu mampu menumbuhkan kinerja secara lebih baik. Komitmen organisasi merupakan sikap individu yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya melalui peningkatan kinerjanya (Islami & Mulyaningsih, 2022).

Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Seringkali terdapat organisasi dengan tingkat komitmen yang tinggi namun kinerja yang dihasilkan kurang optimal. Disisi lain ada individu dengan komitmen sedang, tetapi memiliki prestasi yang dapat diandalkan. Hal ini dimungkinkan karena peningkatan kinerja atau hasil kerja tidak hanya didasarkan pada faktor komitmen saja, faktor kompetensi individu juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja individu (Fitria, 2019).

Berdasarkan uraian keterkaitan antar variabel di atas, maka dapat diajukan uraian pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₇ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan

1. **Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Perangkat Desa**

Komitmen organisasi terbukti mampu memediasi *employee engagement* terhadap kinerja. Keterikatan anggota organisasi secara fisik, kognitif dan sikap emosional dapat menumbuhkan komitmen dan kinerja lebih baik dan optimal. Keterikatan individu merupakan pondasi utama dalam organisasi. Individu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sangat membutuhkan keterlibatan yang tinggi. Ketika individu merasa cocok dengan pekerjaan dan organisasinya, keterlibatan akan tumbuh dan akan berdampak pada peningkatan komitmen dan kinerjanya (Bedagama & Tjahjaningsih, 2021). Keterlibatan mampu menumbuhkan komitmen dan kinerja individu. Keterlibatan kerja adalah pengindenesian psikologis individu yang secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja adalah penting untuk dirinya (Nurlaini & Almasdi, 2020).

Berdasarkan uraian keterkaitan antar variabel di atas, maka dapat diajukan uraian pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₈ : Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh *Employee Enaggement* terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan

Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Komitmen organisasi mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki peranan sangat penting guna menumbuhkan komitmen dan kinerja pegawai (Alkurni et al., 2020). Kedisiplinan yang tinggi menunjukkan dalam perkembangan karakteristik kepribadian seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan, dan kontrol diri. Disiplin dalam pengembangan karakteristik kepribadian sangat penting bagi para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan komitmen dan kinerja (Jung et al., 2020).

Berdasarkan uraian keterkaitan antar variabel di atas, maka dapat diajukan uraian pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₉ : Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan

Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa

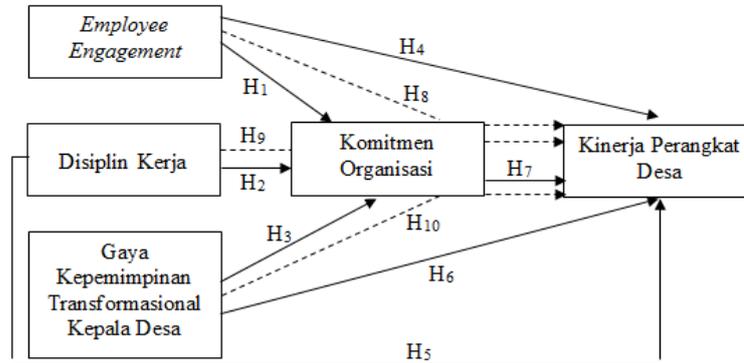
Terdapat hubungan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu memengaruhi pegawai untuk mengikuti keinginan pemimpin. Kepemimpinan ini mampu memotivasi pegawai agar komitmen dan kinerja pegawai menjadi lebih baik (Ausat et al., 2022). Namun demikian tidak selamanya kepemimpinan mampu menumbuhkan komitmen dan kinerja pada diri pegawai. Hal ini karena peningkatan komitmen dan kinerja juga membutuhkan kompetensi pada diri seorang pemimpin (Eliyana et al., 2019).

Berdasarkan uraian keterkaitan antar variabel di atas, maka dapat diajukan uraian pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₁₀ : Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Kepala Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan

Uraian penjelasan mengenai keterkaitan variabel penelitian telah dijelaskan di atas, selain pengembangan hipotesis juga dapat diajukan gambar paradigma penelitian. Adapun gambar paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang berada di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan yang berjumlah 135 pegawai. Mengingat jumlah populasi yang cukup kecil, maka semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 135 perangkat desa se Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM-PLS melalui aplikasi SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan Pengaruh Langsung

Tabel 2
Pengaruh Langsung

Hipotesis	Keterkaitan Langsung Antar Variabel	Koefisien β	Opsi Tanda	Uji Hipotesis (p value)	Makna
H ₁	Employee Engagement -> Komitmen Organisasi	0,044	Positif	0,703	Tidak Signifikan
H ₂	Disiplin Kerja -> Komitmen Organisasi	0,558	Positif	0,000	Signifikan
H ₃	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa -> Komitmen Organisasi	0,358	Positif	0,006	Signifikan
H ₄	Employee Engagement -> Kinerja Perangkat Desa	0,695	Positif	0,000	Signifikan
H ₅	Disiplin Kerja -> Kinerja Perangkat Desa	0,323	Positif	0,000	Signifikan
H ₆	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa -> Kinerja Perangkat Desa	- 0,090	Negatif	0,393	Tidak Signifikan
H ₇	Komitmen Organisasi -> Kinerja Perangkat Desa	0,072	Positif	0,234	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Perhitungan Model Struktural

Tabel di atas adalah hasil perhitungan model struktural melalui tampilan nilai koefisien jalur. Hasil uraian penjelasan terkait tanda pada koefisien β dan makna pada uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis satu memberikan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi
2. Hipotesis dua memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
3. Hipotesis tiga memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala desa

- berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
- Hipotesis empat memberikan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa
 - Hipotesis lima memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa
 - Hipotesis enam memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala desa berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa
 - Hipotesis tujuh memberikan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa

Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 3
Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Hipotesis	Keterkaitan Antar Variabel	Koefisien β	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	VAF
H ₃	<i>Employee Engagement</i> -> Komitmen Organisasi	0,044	0,003	0,698	0,43%
	Komitmen Organisasi -> Kinerja Perangkat Desa	0,072			
	<i>Employee Engagement</i> -> Kinerja Perangkat Desa	0,695 (Pengaruh Langsung)			
H ₉	Disiplin Kerja -> Komitmen Organisasi	0,558	0,040	0,363	11,02%
	Komitmen Organisasi -> Kinerja Perangkat Desa	0,072			
	Disiplin Kerja -> Kinerja Perangkat Desa	0,323 (Pengaruh Langsung)			
H ₁₀	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa -> Komitmen Organisasi	0,358	0,026	-0,064	-40,13%
	Komitmen Organisasi -> Kinerja Perangkat Desa	0,072			
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa -> Kinerja Perangkat Desa	-0,090 (Pengaruh Langsung)			

Sumber: Hasil Perhitungan Model Struktural

Keterangan:

Pengaruh tidak langsung adalah hasil perkalian antara koefisien β . Pengaruh total adalah hasil penjumlahan pengaruh tidak langsung dengan pengaruh langsung. Sementara VAF adalah hasil pembagian antara pengaruh tidak langsung dengan pengaruh total.

Penjelasan Hasil Perhitungan:

- Hipotesis delapan memberikan hasil bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perangkat desa (Nilai VAF < 20% berarti tidak mampu mediasi)
- Hipotesis sembilan memberikan hasil bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa (Nilai VAF < 20% berarti tidak mampu mediasi)
- Hipotesis sepuluh memberikan hasil bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perangkat desa (Nilai VAF adalah minus sehingga < 20% berarti tidak mampu mediasi)

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi

Perhitungan model struktural memberikan hasil *employee engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Makna tidak signifikan menunjukkan adanya pengaruh, namun besarnya pengaruh sangat sedikit. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kenaikan dan penurunan tingkat keterikatan kerja perangkat desa tidak dapat menyebabkan terjadinya kenaikan dan penurunan tingkat komitmen perangkat desa.

Tingginya rasa semangat perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat desa merupakan pernyataan tertinggi pilihan responden pada pernyataan-pernyataan *employee engagement*. Namun demikian semangat yang tinggi pada diri perangkat desa hanya memberikan dampak yang sedikit dalam pembentukan komitmen mereka pada organisasi. Hal ini dimungkinkan terdapat beberapa faktor yang lebih dominan atau memberikan kontribusi banyak terhadap peningkatan sikap loyal perangkat desa.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dan tidak sejalan dengan temuan pada penelitian terdahulu. Temuan yang sejalan juga telah diungkapkan Hidayanto & Kurniawan (2022). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa keterlibatan kerja pegawai tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Berbeda halnya dengan temuan yang tidak sejalan dengan temuan hasil penelitian ini. Tanjung (2020) dan Bedagama & Tjahjaningsih (2021) menemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki dampak positif pada komitmen organisasi. Perilaku *employee engagement* pada diri karyawan akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Makna positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Sebaliknya semakin rendah tingkat disiplin pegawai dalam bekerja, menunjukkan semakin rendah pula komitmen mereka terhadap organisasi.

Pernyataan yang terpilih sebagai pernyataan dengan nilai tertinggi pilihan responden atas beberapa pernyataan disiplin kerja yang diajukan yakni pernyataan terkait tanggung jawab perangkat desa sesuai dengan tupoksi masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa secara menyeluruh perangkat desa di kecamatan Cidahu telah memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan mereka. Tingginya tanggung jawab perangkat desa telah bermakna bahwa komitmen mereka juga tinggi terhadap organisasi pemerintahan desa.

Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Beberapa riset terdahulu menyebutkan kedisiplinan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi. Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi loyalitas karyawan. Tanpa kebiasaan disiplin dalam bekerja, akan sulit untuk membangun sikap komitmen pada diri karyawan. Tanpa disiplin kerja akan sangat sulit mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga sulit pula dalam mencapai tujuan organisasi (Alkurni et al., 2020; Hasyim et al., 2022; Hasan, 2020).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Terhadap Komitmen Organisasi

Temuan perhitungan menyebutkan gaya kepemimpinan transformasional kepala desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Makna positif berarti adanya pengaruh yang searah. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau baiknya gaya pemimpin dalam memimpin organisasi desa, akan membawa dampak bagi peningkatan komitmen perangkat desa. Demikian pula sebaliknya

rendah atau buruknya gaya pemimpin dalam memimpin organisasi desa, akan membawa dampak bagi penurunan komitmen perangkat desa.

Kepala Desa di kecamatan Cidahu secara keseluruhan telah memiliki kesadaran yang tinggi dalam memberikan arahan tentang pentingnya perilaku moral kepada perangkat desanya. Gaya kepemimpinan ini telah dianggap sebagai paling menonjol diantara gaya kepemimpinan lainnya, karena pernyataan tentang arahan perilaku moral ini memiliki nilai tertinggi sebagai pilihan utama responden perangkat desa. Arahan perilaku moral dari Kepala Desa ini telah menyebabkan tingkat komitmen para perangkat desa menjadi semakin tinggi terhadap organisasi pemerintahan desa.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan terbukti mampu mempengaruhi bawahannya dalam mencapai visi dan tujuan bersama melalui kesetiaan karyawan (Perdana et al., 2022; Ilyas & Telaumbanua, 2021). Berbeda halnya dengan hasil penelitian Indriastuti et al., (2023) yang menemukan tidak adanya pengaruh.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil penelitian menemukan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Positif bermakna pengaruh searah, artinya semakin tinggi keterlibatan perangkat desa, semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapainya dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya semakin rendah keterlibatan perangkat desa, semakin rendah pula kinerja yang akan dicapainya dalam bekerja.

Perangkat desa di kecamatan Cidahu secara umum memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja (pernyataan nilai tertinggi *employee engagement*). Tingginya semangat perangkat desa dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat desa telah memiliki kontribusi yang besar dalam usaha meningkatkan kinerjanya. Hal ini berarti melalui semangat kerja yang tinggi dalam melayani masyarakat, maka kinerja perangkat desa akan semakin tinggi. Oleh karena itu rasa semangat yang tinggi pada diri perangkat desa perlu senantiasa dipertahankan.

Temuan ini sejalan dengan Venayanti et al., (2023) dan Anjasmara & Gunarto (2022). Kedua peneliti telah menyebutkan *employee engagement* atau keterlibatan karyawan dapat memengaruhi kinerja. Keterikatan karyawan adalah keterikatan emosional pada pekerjaan dan organisasi yang termotivasi dan mampu melakukan yang terbaik untuk berkontribusi pada kesuksesan dan mencapai berbagai manfaat nyata bagi kinerja individu dan kinerja organisasi. Berbeda halnya dengan Wulansari et al., (2022) yang menemukan tidak adanya hubungan antara keterikatan dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Perhitungan model struktural menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Makna positif adalah pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja mereka terhadap organisasi. Sebaliknya semakin rendah tingkat disiplin pegawai dalam bekerja, menunjukkan semakin rendah pula kinerja mereka terhadap organisasi.

Perangkat desa seluruh kecamatan Cidahu telah memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan tupoksi masing-masing. Hal ini ditunjukkan melalui nilai tertinggi pilihan reponden pada pernyataan tersebut. Tingginya rasa tanggung jawab menunjukkan adanya sikap mau menanggung risiko atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Sikap ini akan memudahkan perangkat desa dalam usaha untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja atau prestasi suatu pekerjaan akan semakin

mudah untuk diraih atau dicapai manakala para pegawainya mau bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Hasil temuan penelitian ini telah sejalan dengan hasil temuan riset sebelumnya. Beberapa riset terdahulu menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan sangat penting guna membangun kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang kepada tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi. Ukuran tingkat disiplin kerja dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pengukuran kinerja pada diri karyawan (Aryoko et al., 2020; Kurniawan & Burhanuddin, 2023; Bella et al., 2023).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil penelitian telah memberikan temuan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala desa berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Tidak signifikan berarti tidak berpengaruh atau pengaruh yang sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya atau baik buruknya gaya pemimpin dalam memimpin organisasi desa, tidak akan membawa dampak bagi peningkatan dan penurunan kinerja perangkat desa. Perangkat desa tidak melihat bagaimana gaya kepemimpinan kepala desa saat ini, mengingat periode kepemimpinan kepala desa hanya bersifat sementara dan bisa berubah sesuai dengan hasil pilihan rakyat pada setiap periode pemilihan.

Dukungan arahan Kepala Desa terhadap perangkat desa terkait perilaku moral (pernyataan tertinggi gaya kepemimpinan) tidak dapat menjadikan kinerja atau hasil kerja perangkat desa lebih meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja atau prestasi kerja perangkat desa tidak hanya membutuhkan arahan perilaku moral saja, tetapi juga membutuhkan kompetensi pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Para perangkat desa membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk mengelola desa secara lebih mumpuni. Ilmu pengetahuan tentang digitalisasi, manajemen pemerintahan desa dan BUMDES, dan lain-lain terkait pelayanan desa harus dikuasai perangkat desa guna usaha meningkatkan kinerjanya.

Temuan penelitian ini sejalan dan tidak sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Firdaus (2022). Hasil temuan Firdaus (2022) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian penelitian ini tidak sejalan dengan (Irawati, 2023; Pebrian et al., 2023). Hasil penelitian terdahulu ini menemukan gaya kepemimpinan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Temuan perhitungan model struktural memberikan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Tidak signifikan berarti tidak berpengaruh atau pengaruh yang sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya komitmen perangkat desa terhadap organisasi pemerintahan desa, tidak akan membawa dampak bagi peningkatan dan penurunan kinerja perangkat desa.

Pernyataan komitmen organisasi dengan nilai tertinggi sebagai pilihan utama responden yakni keikhlasan untuk membantu warga yang tidak mampu dalam membiayai kesehatan di rumah sakit. Perangkat desa secara keseluruhan di kecamatan Cidahu memiliki keikhlasan yang tinggi terhadap warganya. Namun bukan berarti kinerja atau hasil kerja perangkat desa juga dapat dikategorikan tinggi atau baik. Hal ini dimungkinkan karena banyaknya faktor yang dapat meningkatkan kinerja perangkat desa dan tidak hanya membantu perihal kesehatan saja. Berbagai pelayanan lain juga sangat diperlukan untuk membantu memenuhi kebutuhan warga desa.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Fitria (2019). Penelitian Fitria (2019) menemukan komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja individu. Berbeda halnya dengan penelitian (Winarni & Rahmangingtyas, 2020; Islami & Mulyaningsih, 2022) yang menemukan komitmen berdampak positif bagi peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen pada diri individu mampu menumbuhkan kinerja secara lebih baik. Komitmen organisasi merupakan sikap individu yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya melalui peningkatan kinerjanya.

Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil pengujian mediasi menemukan komitmen organisasi tidak mampu memediasi pada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perangkat desa. Ketidakmampuan memediasi berarti komitmen tidak dapat menjadi perantara hubungan antara keterikatan kerja dengan kinerja perangkat desa. Hal ini terjadi karena *employee engagement* tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Sementara disisi lain komitmen organisasi juga tidak dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perangkat desa.

Keikhlasan pegawai (pernyataan tertinggi komitmen organisasi) tidak dapat menjadi perantara bagi tinggi semangat perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (pernyataan tertinggi keterikatan kerja) dengan kinerja atau hasil kerja perangkat desa. Hal ini karena semangat yang tinggi pada diri perangkat desa tidak membentuk keikhlasan mereka dalam bekerja. Walaupun rasa semangat yang tinggi mampu meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Faktor keikhlasan dalam bekerja merupakan perasaan batin setiap perangkat desa. Hanya pribadi masing-masing perangkat desa saja yang mampu mengukurnya.

Hasil temuan penelitian ini berseberangan dengan temuan riset terdahulu. Beberapa riset terdahulu menyebutkan bahwa komitmen organisasi telah terbukti mampu memediasi *employee engagement* terhadap kinerja. Dengan kata lain keterlibatan kerja mampu menumbuhkan komitmen organisasi dan kinerja individu (Bedagama & Tjahjaningsih, 2021; Nurlaini & Almasdi, 2020).

Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Pengujian mediasi telah membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. Ketidakmampuan memediasi menunjukkan bahwa komitmen tidak dapat dijadikan perantara pada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perangkat desa. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi tidak dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa, walaupun disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Keikhlasan pegawai (pernyataan tertinggi komitmen organisasi) tidak dapat memediasi tanggung jawab perangkat desa dalam bekerja (pernyataan tertinggi disiplin kerja) dengan kinerja perangkat desa. Tingkat keikhlasan dalam bekerja pada diri perangkat desa memang terbentuk dari tanggung jawab mereka, namun demikian keikhlasan mereka tidak dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini karena tinggi rendahnya kinerja seorang perangkat desa tidak hanya dapat dicapai melalui faktor keikhlasan batin saja, melainkan beberapa faktor lainnya seperti kompetensi dan lainnya.

Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu memberikan temuan yakni komitmen organisasi mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Alkurni et al., 2020; Jung et al., 2020). Berbeda halnya temuan penelitian ini yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi disiplin kerja dan kinerja.

Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil pengujian mediasi membuktikan komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perangkat desa. Ketidakmampuan memediasi menunjukkan bahwa komitmen tidak dapat menjadi perantara dalam hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perangkat desa. Ketidakmampuan memediasi ini juga disebabkan karena tidak berpengaruhnya gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Walaupun gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Keikhlasan pegawai (pernyataan tertinggi komitmen organisasi) tidak dapat memediasi dukungan arahan Kepala Desa terhadap perangkat desa terkait perilaku moral (pernyataan tertinggi gaya kepemimpinan transformasional) dengan kinerja perangkat desa. Disisi lain juga menunjukkan bahwa dukungan arahan Kepala Desa terhadap perangkat desa terkait perilaku moral tidak dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa. Walaupun dukungan perilaku moral dari Kepala Desa mampu mempengaruhi tingkat keikhlasan perangkat desa dalam bekerja pada organisasi pemerintahan desa.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eliyana et al., (2019). Penelitian Eliyana et al., (2019) menyebutkan bahwa kepemimpinan tidak mampu menumbuhkan komitmen dan kinerja pada diri pegawai. Hal ini karena peningkatan komitmen dan kinerja juga membutuhkan kompetensi pada diri seorang pemimpin. Berbeda halnya dengan penelitian Ausat et al., (2022) yang menemukan adanya hubungan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini berorientasi pada pernyataan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan di atas. Uraian beberapa pernyataan kesimpulan yang dapat diajukan secara lengkap adalah sebagai berikut:

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, artinya pergerakan naik turunnya *employee engagement* tidak berdampak pada naik turunnya komitmen organisasi.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Makna positif menunjukkan pengaruh searah, artinya semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Begitu sebaliknya semakin rendah tingkat disiplin pegawai dalam bekerja, menunjukkan semakin rendah pula komitmen mereka terhadap organisasi.
3. Gaya kepemimpinan transformasional kepala desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Makna positif berarti adanya pengaruh yang searah. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau baik nya gaya pemimpin dalam memimpin organisasi desa, akan membawa dampak bagi peningkatan komitmen perangkat desa. Demikian pula sebaliknya rendah atau buruknya gaya pemimpin dalam memimpin organisasi desa, akan membawa dampak bagi penurunan komitmen perangkat desa
4. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Positif bermakna pengaruh searah, artinya semakin tinggi keterlibatan perangkat desa, semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapainya dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya semakin rendah keterlibatan perangkat desa, semakin rendah pula kinerja yang akan dicapainya dalam bekerja.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Makna positif adalah pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja mereka terhadap organisasi. Sebaliknya semakin rendah tingkat disiplin

- pegawai dalam bekerja, menunjukkan semakin rendah pula kinerja mereka terhadap organisasi.
6. Gaya kepemimpinan transformasional kepala desa berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Tidak signifikan berarti tidak berpengaruh atau pengaruh yang sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya atau baik buruknya gaya pemimpin dalam memimpin organisasi desa, tidak akan membawa dampak bagi peningkatan dan penurunan kinerja perangkat desa.
 7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Tidak signifikan berarti tidak berpengaruh atau pengaruh yang sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya komitmen perangkat desa terhadap organisasi pemerintahan desa, tidak akan membawa dampak bagi peningkatan dan penurunan kinerja perangkat desa.
 8. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perangkat desa. Ketidakmampuan memediasi berarti komitmen tidak dapat menjadi perantara hubungan antara keterikatan kerja dengan kinerja perangkat desa. Hal ini terjadi karena *employee engagement* tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Sementara disisi lain komitmen organisasi juga tidak dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perangkat desa.
 9. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. Ketidakmampuan memediasi menunjukkan bahwa komitmen tidak dapat dijadikan perantara pada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perangkat desa. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi tidak dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa, walaupun disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi.
 10. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perangkat desa. Tidak mampu memediasi menunjukkan bahwa komitmen tidak dapat menjadi perantara dalam hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perangkat desa. Ketidakmampuan memediasi ini disebabkan karena tidak berpengaruhnya gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Walaupun gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Saran

Saran merujuk pada pemberian masukan atas keterbatasan penelitian terkait segala kendala yang muncul. Saran berusaha memberikan masukan terkait aktivitas yang perlu dilakukan guna menyelesaikan kendala. Beberapa pernyataan saran yang diajukan secara lengkap adalah sebagai berikut:

1. Beberapa pernyataan keterlibatan kerja yang memiliki nilai rata-rata sedang yakni pernyataan bekerja dengan antusiasme tinggi dan konsentrasi dalam memberikan pelayanan. Nilai rendah menunjukkan bahwa perangkat desa belum memiliki sikap antusiasme dan kurang konsentrasi dalam bekerja. Oleh karena itu peningkatan antusiasme dan konsentrasi perlu dilakukan dengan cara menggali potensi-potensi prinsip kearifan lokal untuk bisa meningkatkan pendapatan pemerintahan desa. Melalui pendapatan yang meningkat, maka kesejahteraan perangkat desa juga akan mengalami peningkatan sehingga antusias dan konsentrasi bekerja perangkat desa akan meningkat. Walaupun peningkatan komitmen pegawai tidak berasal dari hal tersebut.
2. Disiplin kerja memiliki beberapa pernyataan dengan nilai rendah dan sedang. Beberapa pernyataan yang dimaksud yakni ketepatan waktu kedatangan baik masuk kerja maupun kegiatan, ketepatan waktu pulang (pulang kerja atau selesai kegiatan), serta usaha memanfaatkan waktu istirahat. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan ini belum dilakukan secara optimal oleh perangkat desa. Oleh karena itu kedisiplinan perangkat desa terkait waktu kedatangan, waktu perpulangan dan memanfaatkan waktu istirahat perlu dikelola Kepala Desa. Kepala Desa perlu membuat peraturan dan sanksi yang tegas bagi perangkat desa yang melanggar agar kedisiplinan kerja senantiasa terjaga, sehingga komitmen mereka juga terjaga.

3. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki beberapa pernyataan dengan nilai sedang yakni usaha Kepala Desa dalam menghadirkan ide-ide baru untuk menyelesaikan masalah, pembinaan Kepala Desa terkait tugas dan kegiatan di pemerintahan desa. Oleh karena itu Kepala Desa perlu berusaha meningkatkan beberapa elemen di atas agar komitmen perangkat desa dapat mengalami peningkatan.
4. Kepemimpinan transformasional bukan gaya yang tepat dalam mempengaruhi kinerja. Pendekatan personal dengan perangkat desa sangat berpengaruh dalam membawa desa lebih maju. Oleh karena itu pendekatan personal tetap perlu ditingkatkan.
5. Perangkat desa belum optimal dalam mendengarkan keluhan masyarakat dan pengabdian terhadap masyarakat. Peningkatan tanggung jawab perangkat desa harus ditingkatkan. Peningkatan kesadaran spiritualias perlu senantiasa terus dibangkitkan agar mereka memandang bahwa bekerja merupakan bentuk ibadah dan tidak hanya sekedar melakukan tugas semata.
6. Mendengarkan keluhan dan pengabdian yang optimal perlu di pertimbangkan kembali. Walaupun hal ini tidak dapat tidak dapat dijadikan sebagai perantara peningkatan keterlibatan terhadap kinerja.
7. Perangkat desa tidak boleh memandang sebelah mata terhadap segala keluhan yang berasal dari masyarakat tingkat bawah. Mereka harus senantiasa tanggap sebagai pengabdian masyarakat. Walaupun hal ini tidak dapat tidak dapat dijadikan sebagai perantara peningkatan kedisiplinan terhadap kinerja.
8. Pengabdian dari perangkat desa dengan mendengarkan keluhan masyarakat menjadi hal yang utama dalam pelayanan pemerintahan desa, sehingga perlu ditngkatkan. Walaupun tidak dapat dijadikan sebagai perantara peningkatan gaya kepemimpinan Kepala Desa terhadap kinerja perangkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alkurni, M. U., Prahawan, W., & Kambara, R. (2020). Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Pemerintah Kota Serang. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 4(2), 137–150.
- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), 61–82. <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Anjasmara; Muji Gunarto. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal (Pali) Melalui Employee Engagement. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1139. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.74>
- Arman, S. P. (2021). *Analisis Pemerintahan Daerah*. Bandung: Cahaya Arsh Publisher & Printing.
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja*. Sumatera Barat: Azka Pustaka.
- Aryoko, Y. P., Purnadi, P., & Darmawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.432>
- Asari, A. (2023). *Pengantar Statistik*. Sumatera Barat: Mafy Media Literasi Indonesia.
- Bawono, I. R. (2019). *Optimalisasi potensi desa di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Bedagama, F. M. H., & Tjahjaningsih, E. (2021). Bagaimana Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Employee Engagement terhadap Kinerja. *Telaah Bisnis*, 22(1), 19. <https://doi.org/10.35917/tb.v22i1.209>

- Bella, G. R. A. S. T. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 2. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/3993>
- Ekasari, R. (2020). *Model Efektivitas Dana Desa Untuk Menilai Kinerja Desa Melalui Pemberdayaan Ekonomi*. Malang: AE Publishing.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Firdaus, Z. (2022). Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 77–84. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.153>
- Fitria, N. (2019). Regulasi, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Pengelolaan Keuangan Desa terhadap Kinerja Pemerintah Desa. *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*, 3(2), 85–98. <http://dx.doi.org/10.33021/jaaf.v3i1.680>
- Hajar, S. (2021). *Pemerintahan Desa Dan Kualitas Pelayanan Publik*. Medan: UMSU PRESS.
- Handayani. (2021). *Konsep CB-SEM dan SEM-Pls Disertai Dengan Contoh Kasus*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Hasan, B. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6).
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Heliarta. (2020). *Pembangunan Nasional*. Semarang: Alprin.
- Hermawan, S. (2021). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Malang: Nusa Media Kreative.
- Herry. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hidayanto, N. R., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 731–739.
- Huseno, T. (2021). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Ilyas, Y., & Telaumbanua, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Timur. *Economicus*, 15(1), 56–65. <https://doi.org/10.47860/economicus.v15i1.229>
- Indriastuti, B. F. N. A. R. T. S. (2023). Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 1–18.
- Irawan, N. (2017). *Tata Kelola Pemerintahan Desa Era UU Desa*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Irawati, B. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, etos kerja dan efektivitas komunikasi terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan gantarangeke kabupaten bantaeng. 4, 526–540.

- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Iskandar, H. (2020). *SDGs DESA : Percepatan Pencapaian Tujuan Pembangunan Nasional Berkelanjutan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Islami, A. N. I. M. (2022). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut. *Jurnal Publik*, 14(1), 13–19. <https://doi.org/10.52434/jp.v14i1.22>
- Jaenudin. (2021). *Leader Member Exchange: Meningkatkan Kepuasan Kerja*. Pasaman Barat: Azka Pustaka.
- Jung; Salim Basalamah; Anis Saleh. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal Of Management Universitas Muslim Indonesia*, 3(1), 1–19.
- Khotimah, K. (2020). *Statistik Deskriptif*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Kurniawan, A. W. ; S. F. Z., & Burhanuddin, R. S. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Parumpanai. *SINOMIKA Journal ...*, 2(2), 251–256. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i2.908>
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lubis, Z. (2019). *Panduan Pelaksanaan Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Makmuriana, L. (2021). *Kepemimpinan Transformasional*. Pekalongan: Nasya Expanding Management.
- Maria; Lusiana Putri Ahmadi. (2022). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Misbahuddin. (2018). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nizamuddin. (2020). *Penelitian Berbasis Tesis dan Skripsi disertai Aplikasi dan Pendekatan Analisis Jalur*. Bandung: Pantera Publishing.
- Norawati, S. (2022). *Determinasi Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*. Indramayu: Adanu Abimata.
- Nurlaini; Almasdi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada PT XYZ. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 101–119. <https://doi.org/10.47896/ab.v1i2.302>
- Ovan, A. S. (2020). *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Pebrian, A. R. T. Y. A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Maneksi*, 12(1), 318–326. <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/1401/632>
- Perdana, A. E., Titisari, P., & Susanto, A. B. (2022). Pengaruh Metode Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 1–18.
- Prayitno, G. (2018). *Membangun Desa Merencanakan Desa dengan Pendekatan Partisipatif dan Berkelanjutan*. Malang: UB Press.
- Rahayu, A. S. (2018). *Pengantar Pemerintahan Daerah: Kajian Teori, Hukum dan Aplikasinya*. Jakarta Timur: Sinar Grafika.

- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Riswanto, A. (2023). *Metodologi Penelitian Ilmiah: Panduan Praktis Untuk Penelitian Berkualitas*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis dan Pengujian SmartPLS*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Saraswati. (2020). *Keterikatan Kerja: Faktor Penyebab & Dampak Pentingnya bagi Dunia Industri & Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sitinjak, W. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sudiro, A. (2019). *Penilaian Kinerja Performance Appraisal*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung : Alfabeta.
- Sulasmi, E. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Suparna, D. (2020). *Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Kerja Dalam Pelayanan Publik Peran Mediasi Keterlibatan Kerja*. Banten: La Tansa Mashiro Publisher.
- Swarjana, I. K. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i2.1278>
- Thian, A. (2022). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Utama, I. G. B. (2023). *Metodologi Penelitian Bidang Manajemen Dan Pariwisata (Dilengkapi Studi Kasus Penelitian dan Pembahasannya)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Venayanti, N. M., Wimba, I. G. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Profesionalisme dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Kota Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1293–1301. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/3762>
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebuah Pengantar untuk Mahasiswa*. Pekalongan: Nasya Expanding Management.
- Winarni; Wisudani Rahmaningtyas. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 261–276. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37168>
- Wulansari, R., Setyowati, T., & Ira, P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Febenefecium*, 707–725. <https://journal.unimma.ac.id>
- Yahya. (2022). *Manajemen Pemerintahan Desa*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Yusuf, R. M. D. S. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka.