

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PERANGKAT DESA  
KESAMBIRAMPAK, DESA KAPONGAN, DAN DESA  
JUGLANGAN DI KECAMATAN KAPONGAN**

Saiful Rijal

[rizalsaiful1224@gmail.com](mailto:rizalsaiful1224@gmail.com)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ediyanto

[ediyanto@unars.ac.id](mailto:ediyanto@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Randika Fandyanto

[randika@unars.ac.id](mailto:randika@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Human Resource Management (HRM) encompasses the key functions of managing personnel and human capital within an organization. This includes job analysis, recruitment and selection of candidates, orientation, training, compensation, appraisal, and human resource development. The purpose of this study is to analyze and examine the influence of leadership, compensation, and motivation on performance through commitment as an intervening variable among village officials in Kesambirampak, Kapongan, and Juglangan Villages, Kapongan District. The study population comprises all village officials from these three villages, with the sampling technique determined using a saturation sampling method. Data analysis and hypothesis testing were conducted using the Structural Equation Model–Partial Least Squares (PLS-SEM) approach.*

*The results of the direct effect hypothesis testing, using SmartPLS 3.0, indicate that leadership has a positive but insignificant effect on commitment; compensation has a positive but insignificant effect on commitment; motivation has a positive but insignificant effect on commitment; leadership has a positive but insignificant effect on performance; compensation has a significant positive effect on performance; motivation has a positive but insignificant effect on performance; commitment has a significant positive effect on performance; leadership has a positive but insignificant effect on performance through commitment; compensation has a positive but insignificant effect on performance through commitment; and motivation has a significant positive effect on performance through commitment.*

**Keywords:** Leadership, Compensation, Motivation, Performance, Commitment

**I. PENDAHULUAN**

Kepemimpinan kepala desa merupakan kunci utama dalam mendorong kemajuan dan kesejahteraan masyarakat di tingkat desa. Seorang kepala desa harus mampu menjadi teladan, mengayomi seluruh warganya, serta menjalankan tugas dengan jujur, adil, dan transparan. Selain itu, ia juga dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial, komunikasi yang baik, serta memahami kebutuhan dan potensi lokal desa. Dengan

kepemimpinan yang visioner dan partisipatif, kepala desa dapat membangun kepercayaan masyarakat dan mendorong terciptanya pembangunan desa yang berkelanjutan dan inklusif. Kompensasi di kantor desa merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada perangkat desa atas tugas dan tanggung jawab yang mereka emban dalam melayani masyarakat. Kompensasi ini dapat berupa gaji tetap, tunjangan, serta insentif lainnya yang disesuaikan

dengan beban kerja, jabatan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemberian kompensasi yang layak dan adil tidak hanya berfungsi sebagai motivasi kerja, tetapi juga sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja, dan integritas aparatur desa dalam menjalankan fungsi pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik di tingkat desa. Motivasi di kantor desa memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan motivasi yang tinggi, perangkat desa akan lebih berkomitmen, kreatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi dapat ditumbuhkan melalui lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang harmonis antarpegawai, penghargaan atas kinerja, serta adanya kesempatan untuk pengembangan diri dan karier. Ketika motivasi kerja terjaga dengan baik, pelayanan publik di tingkat desa pun akan menjadi lebih optimal, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kinerja perangkat desa merupakan faktor krusial dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang efektif. Sebagai ujung tombak pelayanan publik di tingkat desa, perangkat desa memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan program pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Namun, kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dalam pemerintahan

desa, kinerja perangkat desa dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh perangkat desa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil suatu proses yang dilaksanakan dan dievaluasi dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Pemerintahan desa di Kesambirampak, desa Kapongan, dan desa juglangan menunjukkan tingkat produktivitas dan semangat kerja yang rendah. Hal ini mencerminkan kepemimpinan kepala desa yang cenderung otoriter atau pasif tidak mampu membangun komunikasi yang baik dan tidak memberikan ruang partisipasi kepada bawahan. Kondisi ini diperburuk oleh sistem kompensasi yang tidak memadai, seperti gaji yang rendah, minimnya insentif, dan tidak adanya penghargaan atas kinerja pegawai. Akibatnya, motivasi kerja aparatur desa menurun drastis, yang ditandai dengan rendahnya inisiatif, keterlambatan menyelesaikan tugas, dan kurangnya kepedulian terhadap pelayanan publik. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan yang efektif serta sistem kompensasi yang adil untuk meningkatkan motivasi dan kinerja aparatur desa secara keseluruhan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan kombinasi dari ilmu dan seni yang bertujuan untuk mengatur hubungan serta peran karyawan agar berjalan secara efektif

dan efisien, serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat (Hasibuan, 2019: 10). Dalam konteks ini, ilmu berarti bahwa MSDM memiliki dasar teori dan konsep ilmiah yang dapat diterapkan lewat praktik seni manajemen itu sendiri. Sementara itu, menurut Sadikin dan rekan-rekan (2020: 161), manajemen sumber daya manusia merupakan metode yang strategis dan terarah dalam mengelola aset terpenting dari suatu organisasi, yaitu individu-individu yang bekerja di dalamnya yang berkontribusi baik secara pribadi maupun bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, pada prinsipnya, manajemen sumber daya manusia memanfaatkan ide yang sama seperti manajemen secara umum, tetapi memiliki pendekatan khusus yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Sementara itu, menurut Sadikin dan rekan-rekan (2020: 161), manajemen sumber daya manusia merupakan metode yang strategis dan terarah dalam mengelola aset terpenting dari suatu organisasi, yaitu individu-individu yang bekerja di dalamnya yang berkontribusi baik secara pribadi maupun bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, pada prinsipnya, manajemen sumber daya manusia memanfaatkan ide yang sama seperti manajemen secara umum, tetapi memiliki pendekatan khusus yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan diartikan oleh Wibowo (2020:48) sebagai suatu

proses di mana satu orang memengaruhi anggota kelompok lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh kelompok atau organisasi. Sementara itu, pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang memiliki dampak terbesar terhadap orang lain. Dengan kata lain, kepemimpinan dapat diungkapkan sebagai proses mengundang, membujuk, atau merayu orang-orang di sekitar untuk mencapai tujuan kolektif.

Menurut Samsudin (2017:293), ada beberapa indikator untuk mengukur kepemimpinan yaitu:

- 1) Keinginan untuk Menerima Tanggung jawab  
Seorang pemimpin yang mengembangkan tanggung jawab untuk mencapai suatu sasaran berarti siap untuk mempertanggungjawabkan kepada pimpinannya atas semua tindakan yang diambil oleh timnya.
- 2) Kemampuan untuk mengamati Perceptive adalah kemampuan untuk melihat atau mengidentifikasi keadaan yang ada di sekitar. Setiap pemimpin perlu memahami sasaran organisasi agar dia dapat berkontribusi dalam mencapainya.
- 3) Kemampuan bersikap objektif  
Objektivitas merupakan kemampuan untuk mengamati sebuah kejadian atau kondisi yang merupakan pengembangan dari kemampuan pengamatan. Dengan bersikap objektif, para pemimpin dapat mengurangi pengaruh emosi dan kepentingan pribadi yang dapat mengganggu gambaran nyata.
- 4) Kemampuan menentukan prioritas

Kemampuan ini sangat penting karena dalam kenyataan, tantangan yang perlu diselesaikan tidak datang secara terpisah, melainkan muncul bersamaan dan saling terkait satu sama lain.

5) Kemampuan untuk berkomunikasi  
Kemampuan untuk menyampaikan serta menerima data adalah suatu keharusan bagi para pemimpin. Dengan demikian, keterampilan dalam memberikan arahan dan menyampaikan informasi kepada orang lain sangat penting untuk dikuasai.

### **Kompensasi**

Mengikut Hasibuan (2012:110), kompensasi adalah semua pendapatan yang diperoleh dalam bentuk wang, barang, baik secara langsung atau tidak, yang diterima oleh pekerja sebagai balasan atas sumbangan yang diberikan kepada syarikat. Kompensasi diberikan kepada setiap pekerja yang telah berkhidmat dalam sebuah organisasi sebagai ganjaran untuk usaha yang telah mereka lakukan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu strategi pengurusan untuk mendorong produktiviti, kreativiti, prestasi kerja, motivasi, serta untuk meningkatkan kualiti kerja para pekerja.

Menurut Singodimedjo (2016: 183) indikator kompensasi untuk mengukur kinerja dan besaran kompensasi karyawan secara individu terdiri atas 4 kriteria, yakni sebagai berikut.

1) Gaji  
kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali).

Karyawan yang menerima gaji pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

- 2) Tunjungan  
Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.
- 3) Insentif  
Insentif yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.
- 4) Fasilitas  
fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar-jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

### **Motivasi**

Motivasi adalah elemen yang memengaruhi perilaku manusia sebagai penggerak, harapan, dukungan, atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bersemangat memenuhi dorongan dalam dirinya, sehingga dapat bertindak dan berbuat sesuai dengan cara-cara tertentu yang akan mengarah pada hasil yang optimal.

Menurut Uno (2008), motivasi adalah suatu kondisi yang ada dalam diri individu yang menciptakan dorongan untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan.

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1) Prestasi

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2) Pengakuan

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan itu sendiri

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan

penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Kemajuan

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

### Komitmen

Komitmen kerja adalah suatu kondisi atau tingkatan tertentu di mana seorang pegawai terikat oleh keyakinan dan tindakan, untuk mendukung, bersinergi mewujudkan visi dan misi, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Ini mencerminkan kecenderungan dan dedikasi pegawai terhadap perusahaan.

1) Kemauan Karyawan

di mana terdapat motivasi karyawan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi.

2) Kesetiaan karyawan

yang mana pekerja memiliki hasrat untuk menjaga keanggotaannya agar tetap menjadi salah satu elemen dari organisasi.

3) Kebanggaan karyawan ditandai dengan para pekerja merasakan kebanggaan karena menjadi

anggota dari lembaga yang mereka ikuti dan merasa bahwa lembaga tersebut telah menjadi bagian dari hidup mereka.

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja adalah hasil dari usaha yang telah dilakukan baik dari segi kualitas maupun kuantitas oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kualitas di sini diartikan sebagai kebersihan, kehalusan, dan ketelitian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Sementara itu, kuantitas mengacu kepada banyaknya jumlah tugas yang perlu diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut.

Tahap indikator kinerja sulit untuk menilai kinerja (keberhasilan/ketidakberhasilan) kebijakan/ program/kegiatan, dan pada akhirnya kinerja organisasi/unit pelaksananya. Menurut Riyadi (2022:27) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai dapat dinilai beberapa unsur, yaitu :

#### 1) Prestasi

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur kinerja.

#### 2) Kualitas

kualitas adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kualitas kinerja jadi lebih mudah.

#### 3) Kuantitas

Merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan

keadaan yang didapat atau dialami pekerja selama bekerja.

#### 4) Kerja sama

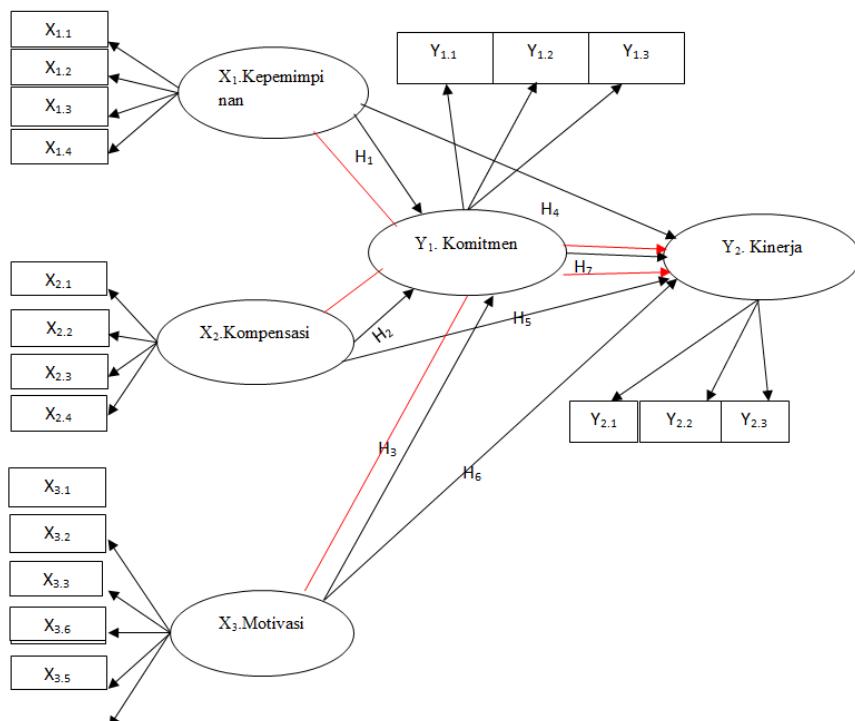
Diukur dari kesediaan pegawai atau karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal sehingga hasil pekerjannya akan semakin baik

#### 5) Tanggung jawab

Tanggung jawab, kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan atau pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai tema penting. Kerangka konseptual yang baik menjelaskan hubungan antar variabel bebas dan terikat. Menurut Sarmanu (2017:36) “Kerangka konseptual mencakup berbagai variabel diselidiki, termasuk kemungkinan pengaruh atau keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya”.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telat diuraikan, dapat dibuat sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen;
- H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen;
- H<sub>3</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen;
- H<sub>4</sub> : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>5</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>6</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>7</sub> : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;

- H<sub>8</sub> : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen;
- H<sub>9</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen;
- H<sub>10</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen

### III. METODE PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2010:106) mengungkapkan bahwa “rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”. Rancangan penelitian merupakan segala sesuatu yang mencakup tentang pendekatan

yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu mengukur yang cermat terhadap fenomena tertentu. Rancangan penelitian ini dimulai dari star kemudian mengkaji ketiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) serta variabel terikat yaitu Komitmen ( $Y_1$ ) dan Kinerja ( $Y_2$ ). Setelah itu mengumpulkan data melalui wawancara, studi pustaka, penyebaran dan dokumentasi perangkat desa kesambirampak, kapongan, dan juglglangan.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penentuan waktu penelitian sangat penting untuk mempermudah proses penelitian. Dengan menetapkan waktu yang jelas, peneliti dapat memiliki target waktu yang membantu dalam penyelesaian penelitian. Penelitian ini direncanakan berlangsung selama sekitar 3 bulan, yaitu dari bulan april hingga Juli 2025.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut Sugiyono (2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2021:133) "Sampel jenuh merupakan sampel yang apabila di

tambah jumlahnya tidak mampu menambah perwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi perolehan informasi". Populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 kecuali kepala desa.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah faktor penting, karena hasil perhitungan didasarkan pada data yang diperoleh selama penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Pustaka
- 4) Kuesioner
- 5) Dokumentasi

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Sguare* (PLS). Prosedur analisis PLS pada dasarnya terdiri dari model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*). Model pengukuran ini ditujukan untuk mengukur indikator-indikator yang dikembangkan dalam suatu konstruk.

## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para karyawan perangkat desa Kesambirampak, Kapongan, Juglangan Kecamatan Kapongan berjumlah sebanyak 43 orang.

### **Uji Validitas Konvergen**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai *Average Varian Extracted* (AVE) diatas 0,5 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan

bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian yaitu "Valid". Sebaliknya apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dibawah 0,5

(angka berwarna merah) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan yaitu "Tidak Valid".

**Tabel 1.**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

<b>Variabel penelitian</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1</sub> . Kepemimpinan	<b>0,931</b>	<b>0,730</b>	Valid
X <sub>2</sub> . Kompensasi	<b>0,927</b>	<b>0,760</b>	Valid
X <sub>3</sub> . Motivasi	<b>0,916</b>	<b>0,646</b>	Valid
Y <sub>1</sub> . Komitmen	<b>0,928</b>	<b>0,811</b>	Valid
Y <sub>2</sub> . Kinerja	<b>0,938</b>	<b>0,753</b>	Valid

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan sebagai acuan untuk menggambarkan tingkat konsistensi indikator dalam kuesioner," kata Sugiyono (2019:121). Variabel dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0,7, dan dikatakan tidak reliabel jika nilai  $\alpha$  kurang dari 0,7. Penelitian ini, *Cronbach Alpha* dan reliabilitas komposit diukur menggunakan Smart PLS 3.0

antar variabel independen dalam model regresi yang baik. Variabel tidak bersifat autogonal jika variabel independen dibekukan. Ketika korelasi antar variabel independen adalah nol, variabel dikatakan bersifat autogonal. Teknik berikut dapat diterapkan untuk menentukan apakah multikolinearitas hadir dalam model regresi.

#### **Uji Goodness Of Fit (GOF)**

Uji *goodness of fit* (GOF) pada prinsipnya bertujuan untuk Ghazali (2013:98) menyatakan bahwa "Uji *goodness of fit* bertujuan untuk menilai indeks kecocokan dari hasil sampel dan untuk mengetahui pengaruh kelayakan model." Uji GOF dianalisis menggunakan program Smart PLS untuk mengukur tiga indeks kecocokan, yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi-Square*, dan *Normed Fit Index*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) nilai yang diharapkan  $\leq 0.09$  maka dikatakan *fit*.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2011:160), 'Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji normalitas penting karena pengujian variabel lainnya mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal, dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal plot.

##### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas mencoba menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi," menurut Ghazali (2018:107). Tidak boleh ada korelasi

- 2) Jika *Chi-Square* nilai yang diharapkan kecil maka dikatakan *fit*.
- 3) Jika NFI (*Normed Fit Index*) nilai yang diharapkan  $\geq 0,5$  atau (mendekati angka 1) maka dikatakan *fit*.

**Tabel 2.**  
**Uji Goodness Of Fit (GOF)**

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	<b>Keterangan Model</b>
<b>SRMR</b>	0,098	0,098	<b>SRMR</b>	0,098
<b>d_ULS</b>	2,652	2,652	<b>d_ULS</b>	2,652
<b>d_G</b>	2,512	2,512	<b>d_G</b>	2,512
<b>Chi-Square</b>	428,884	428,884	<b>Chi-Square</b>	428,884
<b>NFI</b>	0,618	0,618	<b>NFI</b>	0,618

### **Uji Koefisien Determinasi**

“Koefisien determinasi (R) digunakan untuk mengukur sejauh mana garis regresi cocok dengan data aktual (*goodness of fit*)”. Koefisien determinasi mengukur persentase total variasi dari variabel dependen Y

yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam garis regresi. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Koefisien Determinasi  $R^2$  (*R-Square*) kemudian diketahui hasil sebagai berikut :

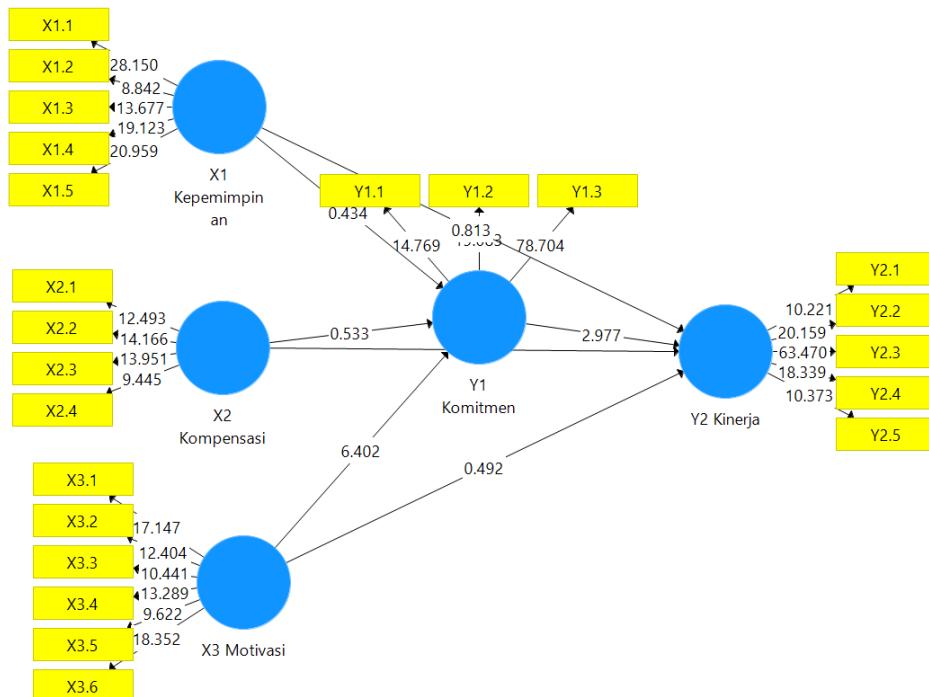
**Tabel 3.**  
**Uji Koefisien Determinasi**

<b>Variabel Terikat</b>	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
<b>Y1. Komitmen</b>	0,582	0,550
<b>Y2. Kinerja</b>	0,433	0,373

- 1) Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) Kompensasi ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) mempengaruhi Komitmen ( $Y_1$ ) sebesar 0,55 (55%), sedangkan sisanya 45% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.
- 2) Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) Kompensasi ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Y_1$ ) mempengaruhi Komitmen ( $Y_2$ ) sebesar 0,373 (37,3%), sedangkan sisanya 62,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

### **Uji Hipotesis Penelitian**

Uji Hipotesis adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis berdasarkan perolehan data sampel. Uji hipotesis membantu untuk menguji kebenaran dari teori atau asumsi yang diajukan. Dengan cara ini, uji hipotesis membantu untuk memvalidasi asumsi yang sudah ada atau menguji apakah hipotesis yang diajukan bisa diterima atau ditolak berdasarkan data yang ada.



**Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS**

Berdasarkan Gambar 2 di atas, selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0.

**Tabel 4**  
**Uji Hipotesis**

Hubungan Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values
<b>X1 Kepemimpinan -&gt; Y1 Komitmen</b>	0,081	0,075	<b>0,664</b>
<b>X2 Kompensasi -&gt; Y1 Komitmen</b>	0,167	0,153	<b>0,416</b>
<b>X3 Motivasi -&gt; Y1 Komitmen</b>	-0,087	-0,089	<b>0,594</b>
<b>X1 Kepemimpinan -&gt; Y2 Kinerja</b>	0,125	0,166	<b>0,003</b>
<b>X2 Kompensasi -&gt; Y1 Kinerja</b>	0,760	0,777	<b>0,556</b>
<b>X3 Motivasi -&gt; Y2 Kinerja</b>	-0,140	-0,185	<b>0,000</b>
<b>Y1 Komitmen -&gt; Y2 Kinerja</b>	0,596	0,630	<b>0,003</b>
<b>X1. Kepemimpinan -&gt; Y1. Komitmen -&gt; Y2. Kinerja</b>	0,062	0,048	<b>0,677</b>
<b>X2. Kompensasi -&gt; Y1. Komitmen -&gt; Y2. Kinerja</b>	-0,071	-0,074	<b>0,613</b>
<b>X3. Motivasi -&gt; Y1. Komitmen -&gt; Y2. Kinerja</b>	0,442	0,482	<b>0,018</b>

**Pembahasan Uji Hipotesis** **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen**

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen dengan nilai *original sample* yaitu positif (0.081), Nilai T-*Statistic* yaitu 0,075 ( $>1,964$ ) dan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,664**, Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 1 ditolak**, maka jika kepemimpinan meningkat maka komitmen kerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka komitmen kerja juga akan menurun. Kepemimpinan di kantor desa diharapkan dapat bersifat melayani seluruh perangkat desa dan masyarakat. Hal tersebut yang menjadikan semua pihak di lingkungan perangkat desa baik karyawan , staf maupun masyarakat merasa dihargai dan dapat menciptakan lingkungan yang nyaman tanpa tekanan Sekaligus mendorong para perangkat desa dan staf memiliki tanggungjawab disiplin yang tinggi yang berorientasi pada satu tujuan yang sama, sehingga iklim ini akan membentuk komitmen kerja yang baik bagi seluruh pihak yang ada di kantor desa.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen**

**Hasil uji hipotesis kedua dengan** mengacu pada *original sample* yaitu positif 0,167 Nilai T-*Statistic* yaitu 0,813 dengan nilai P *Value* yaitu **0,416**, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan  $H_2$  ditolak, maka jika kompensasi meningkat

maka komitmen akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika kompensasi menurun maka komitmen juga akan menurun. Kompensasi yang adi dan transparan di kantor desa menjadi dasar penting untuk menumbuhkan komitmen tinggi aparatur dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Hal tersebut yang menjadikan semua pihak di lingkungan perangkat desa baik karyawan , staf maupun masyarakat merasa dihargai dan dapat menciptakan lingkungan yang nyaman tanpa tekanan Sekaligus mendorong para perangkat desa dan staf memiliki tanggungjawab yang tinggi yang berorientasi pada satu tujuan yang sama, sehingga iklim ini akan membentuk komitmen kerja yang baik bagi seluruh pihak yang ada di kantor desa. Maka dari hasil penelitian Kepemimpinan ( $X_1$ ) Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen ( $Y_1$ ) tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rosyetti (2020), Khoiriyah *et. al.* (2023), Ramdani *et. al.* (2024)

### **Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen**

Hasil uji hipotesis Ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (-0,087) Nilai T-*Statistic* yaitu 0,533 dengan nilai P *Value* yaitu **0,594**, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Komitmen ( $Y_1$ ), dengan demikian hipotesis ke 3 ditolak. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 3 ditolak**, maka jika Motivasi meningkat maka komitmen kerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Motivasi menurun

maka komitmen kerja juga akan menurun. Motivasi yang tinggi merupakan faktor utama dalam membangun komitmen aparatur di kantor desa. Ketika pegawai merasa termotivasi, baik melalui penghargaan, pengakuan, maupun kompensasi yang adil, mereka cenderung lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang kuat mendorong aparatur untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Oleh karena itu, penting bagi pengelola kantor desa untuk menciptakan sistem motivasi yang efektif guna memperkuat komitmen seluruh staf dalam mendukung kemajuan desa secara menyeluruh. Maka dari hasil penelitian Kompensasi  $X_2$  Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen  $Y_1$  tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Romambie (2022), Lisa Riyanti (2023) dan Fatah *et. al.* (2024)

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis Keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,596) Nilai *T-Statistic* yaitu 2,977 dengan nilai *P Value* yaitu **0,003**, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen ( $Y_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima.**

Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan  $H_4$  diterima, maka jika Kepemimpinan meningkat maka kinerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Komitmen menurun maka kinerja juga akan

menurun. Komitmen yang efektif di kantor desa memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja aparatur desa. Seorang pemimpin yang visioner dan komunikatif mampu mengarahkan, memotivasi, serta membimbing staf untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme. Kepemimpinan yang baik juga menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi, dan memfasilitasi penyelesaian masalah secara cepat dan tepat. Dengan demikian, kinerja kantor desa akan meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya berdampak positif pada pelayanan kepada masyarakat dan kemajuan desa secara keseluruhan. Maka dari hasil penelitian Motivasi  $X_2$  Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen  $Y_1$  tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Romambie(2022), Lisa Riyanti (2023) dan Safitri *et. al.* (2024)

### **Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kelima mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,125), Nilai *T-Statistic* yaitu (0,590) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,556**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 5 ditolak.** Maka jika Kepemimpinan meningkat maka Kinerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan menurun maka Kinerja juga akan menurun. Kepemimpinan yang tepat dan adil menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja aparatur di kantor desa. Dengan sistem kompensasi yang transparan dan sesuai dengan kontribusi kerja,

pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal. Kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga insentif dan penghargaan lain yang dapat meningkatkan semangat kerja serta loyalitas. Kondisi ini secara langsung berdampak positif pada produktivitas dan kualitas pelayanan kantor desa kepada masyarakat, sehingga tujuan pembangunan dan kemajuan desa dapat tercapai dengan lebih efektif. Maka dari hasil penelitian Komitmen Y<sub>1</sub> Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Y<sub>2</sub> sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fitriasi (2021) Niken Meirilia (2022)

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keenam mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,760), Nilai *T-Statistic* yaitu (6,402) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,000**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 6 diterima**. Maka jika Kompensasi meningkat maka Kinerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Kompensasi menurun maka Kinerja juga akan menurun. Motivasi seorang karyawan memiliki semangat/motivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan pada pimpinan agar dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini akan menciptakan keterampilan didalam pekerjaannya, jika lingkungan yang ayaman mendorong para karyawannya memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya sehingga kepala Desa sangat puas terhadap para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan

baik. Maka dari hasil penelitian Motivasi X<sub>2</sub> Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Y<sub>2</sub> tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Romambie(2022), Lisa Riyanti (2023) Maka dari hasil penelitian Motivasi X<sub>2</sub> Berpengaruh positif terhadap Kinerja Y<sub>2</sub> sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sumiatik(2021), Yani A (2022).

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,596), Nilai *T-Statistic* yaitu (2,977) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,003**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 7 diterima**, maka jika Komitmen meningkat maka Kinerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Komitmen menurun maka Kinerja juga akan menurun. Komitmen yang kuat dari setiap aparatur menjadi fondasi utama dalam mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja. Ketika pegawai memiliki komitmen tinggi, mereka lebih disiplin, bertanggung jawab, dan konsisten dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Komitmen juga mendorong mereka untuk selalu berinovasi dan berusaha memberikan hasil terbaik demi kemajuan organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Dengan begitu, kinerja yang dihasilkan tidak hanya memenuhi standar, tetapi juga mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan mencapai tujuan secara berkelanjutan. Maka dari hasil penelitian Kepemimpinan X<sub>1</sub> Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Y<sub>2</sub> tidak

sejalan dengan penelitian yang dilakukan Romambie(2022),

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Komitmen**

Hasil uji hipotesis kedelapan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,049), Nilai *T-Statistic* yaitu (0,416) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,677**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 8** ditolak, maka jika Kepemimpinan meningkat maka Komitmen akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan menurun maka Komitmen juga akan menurun. Kepemimpinan yang efektif sangat berperan dalam membangun komitmen aparatur yang berdampak positif pada kinerja di kantor desa. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arah jelas, memotivasi, dan menginspirasi staf akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi. Komitmen yang kuat dari pegawai tersebut akan tercermin dalam disiplin, konsistensi, dan kualitas kerja yang meningkat. Dengan perpaduan kepemimpinan yang baik dan komitmen yang kokoh, kinerja kantor desa dapat mencapai hasil optimal yang mendukung pelayanan prima dan pembangunan desa secara berkelanjutan. Hosen *et. al.* (2023)

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja melalui Komitmen**

Hasil uji hipotesis kesembilan mengacu pada nilai *original sample* yaitu(-0,052), Nilai *T-Statistic* yaitu (0,506) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,613**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan

**Hipotesis ke 9** ditolak, maka jika Kompensasi meningkat maka Komitmen akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Kompensasi menurun maka Komitmen juga akan menurun. Kompensasi yang adil dan memadai menjadi faktor penting dalam membangun komitmen aparatur, yang pada gilirannya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja di kantor desa. Ketika pegawai merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang transparan dan sesuai dengan kontribusi mereka, motivasi dan loyalitas mereka terhadap tugas semakin kuat. Komitmen yang terbangun dari rasa dihargai ini mendorong aparatur untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja kantor desa dapat meningkat secara signifikan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Maka dari itu, hasil penelitian Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Komitmen ( $Y_1$ ) tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Dewa A (2022)

### **Pengaruh Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja melalui Komitmen**

Hasil uji hipotesis kesepuluh mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,454), Nilai *T-Statistic* yaitu (2,364) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,018**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 10 diterima**, maka jika Motivasi meningkat maka Komitmen akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Motivasi menurun

maka Komitmen juga akan menurun. Motivasi yang kuat menjadi pendorong utama dalam membangun komitmen aparatur yang berdampak positif pada kinerja di kantor desa. Ketika pegawai termotivasi dengan baik melalui penghargaan, dukungan, dan lingkungan kerja yang kondusif, mereka akan menunjukkan komitmen tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Komitmen ini membuat mereka lebih disiplin, bertanggung jawab, dan konsisten, sehingga kinerja yang dihasilkan semakin optimal. Dengan demikian, sinergi antara motivasi dan komitmen menjadi kunci utama untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di kantor desa. Maka dari itu, hasil penelitian Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Komitmen ( $Y_1$ ) sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sumitro S (2021) dan Soleha *et. al.* (2022)

## V. KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut;

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen, ( $H_1$  ditolak);
- 2) Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen, ( $H_2$  ditolak);
- 3) Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen, ( $H_3$  ditolak);

- 4) kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, ( $H_4$  ditolak);
- 5) Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, ( $H_5$  diterima);
- 6) Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, ( $H_6$  ditolak);
- 7) Komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, ( $H_7$  diterima);
- 8) Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen, ( $H_8$  ditolak);
- 9) Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen, ( $H_9$  ditolak);
- 10) Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Komitmen, ( $H_{10}$  diterima);

## Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

**Bagi Kantor Desa kesambirampak, Desa kapongan dan Desa juglangan juglangan** dapat menjadi petunjuk perlu meningkatkan indikator  $X_{1.2}$  pada Kemampuan mengamati yakni indikator (bukti langsung). Karena dalam penelitian indikator tersebut memiliki nilai yang paling kecil. Bukti langsung dapat ditunjukkan seperti para karyawan dapat

- memenuhi tanggung jawab pekerjaan.
- a. Bagi Kantor Desa kesambirampak, Desa kapongan dan Desa juglangan juglangan dapat menjadi petunjuk perlu meningkatkan indikator  $X_{2,4}$  pada Fasilitas yakni indikator (bukti langsung). Karena dalam penelitian indikator tersebut memiliki nilai yang paling kecil. Bukti langsung dapat ditunjukkan seperti meningkatkan fasilitas karyawan perusahaan.
  - b. Bagi Kantor Desa kesambirampak, Desa kapongan dan Desa juglangan juglangan dapat menjadi petunjuk perlu meningkatkan indikator  $X_{3,5}$  pada Kemajuan yakni indikator (bukti langsung). Karena dalam penelitian indikator tersebut memiliki nilai yang paling kecil. Bukti langsung dapat ditunjukkan seperti meningkatkan Kemauan karyawan perusahaan.
  - c. Bagi Kantor Desa kesambirampak, Desa kapongan dan Desa juglangan juglangan perlu meningkatkan dapat menjadi petunjuk perlu meningkatkan indikator  $Y_{1,1}$  pada Kemauan yakni indikator (bukti langsung). Karena dalam penelitian indikator tersebut memiliki nilai yang paling kecil. Bukti langsung dapat ditunjukkan seperti meningkatkan Kemauan karyawan perusahaan.
  - d. Bagi Kantor Desa kesambirampak, Desa kapongan dan Desa juglangan juglangan dapat menjadi petunjuk perlu meningkatkan indikator  $Y_{1,1}$  pada Prestasi yakni indikator (bukti langsung). Karena dalam penelitian indikator tersebut memiliki nilai yang paling kecil. Bukti langsung dapat ditunjukkan seperti para karyawan dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan.

### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil Penelitian ini bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen dalam peningkatan kinerja SDM.

### **Bagi Peneliti**

Hasil Penelitian ini bagi penelitian lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryono, M.D., Riyadi, S., & Priyawan, S. (2022). Penilaian Kinerja Perusahaan Jasa Kontruksi PT. Ganesha Praptama Karya Berdasarkan Pendekatan Metode Balance Scorecard. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Magister Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya.
- Darmawan, J. & Sari, H. (2017). Implementasi Model

- Waterfall Pada Terhadap Komitmen Pengembangan Sistem Kekelanjutan Karyawan Informasi Perhitungan Nilai Bagian Produksi Hanchen Mata Pelajaran Berbasis Web Industrial Indonesia Pada Sekolah Dasar Al- Semarang Universitas Azhar Syifa Budi Jatibening. stikubank (unisbank) *Jurnal Paradigma*. Vol 6 (1). semarang Vol. 10 (1). <https://doi.org/10.35794/emb.a.v10i1>
- Davis, W. 2016. *A to Z Human Capital Manajemen*. Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta: Grasindo
- Dewi, D. (2022). Pengaruh Kompenasi, Pengembangan karir dan Komitmen terhadap Kinerja karyawan di puskesmas 1 siririt. [e-journal.unmas.ac.id](https://journal.unmas.ac.id) “Growth” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaswati Denpasar. Vol. 3 No. 3 <https://doi.org/10.30388/emas.v3i3.4075>
- Fahmi, (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Fatah, A. Z, Wahyuni, I., & Tulhusnah. L. (2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompenasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Pln Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (4): 758-772 <https://doi.org/10.36841/jme.v3i4.4917>
- Fauzan M. Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri Dan Kompenasi Terhadap Komitmen berwirausaha sebagai variabel mediasi pada umkm. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Malang. Vol 9 (4). <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1430-1439>
- Gardjito, M. 2014. *Pendidikan Konsumsi Pangan: Aspek Pengolahan dan Keamanan*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Glickman, 2007. *Supervision and Instructional Leadership A Development Approach*. Seventh Edition. Boston: Perason.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, U. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta:Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta:Bumi Aksara.
- Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Kerja guru. *Stie nobel indonesia Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.

- Vol 2 (1).  
<https://doi.org/10.47435/al-ilmi.v1i2.537>
- \_\_\_\_\_, 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Haryanto, S. 2018. Pertumbuhan dan Hasil Cabai Merah pada Berbagai Metode Irigasi dan Pemberian Pupuk Kandang di Wilayah Pesisir Pantai. Vol 2 (1): 247-257.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hosen T. Arief, M., Y., & Ediyanto. (2023). Komitmen kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja perangkat desa trebungan dan desa kayuputih dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening kabupaten situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (8): 1736-1752  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i8.3578>
- Imam, G., (2021). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Khoiriyah, S., Arief, M., dan Tulhusah, L. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor dinas lingkungan hidup di kabupaten situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, FEB UNARS. Vol 2 (11): 2499-2516.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3726>
- Mangkunegara, A. 2013, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Mar'at. 2000. *Sikap Manusia, Perubahan, serta Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Margono, S. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Matteson, M. T. (2006). *Perilaku Manajemen dan Organisasi* (W. Hardani & B. A. Yoso (eds.); Ed.7). Erlangga.
- Nanang, M. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada Yogyakarta.
- Romambie, B. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. FIF grouppos boroko bolaang mongondow utara. *Jurnal Manajemen Dakwah*. Universitas Ichsan Gorontalo. Vol 1 (1).  
<https://doi.org/10.25299/ijmcr.v5i1.14598>
- Ramdani D, Fandyanto R, & Ariyantiningsih, F. (2024) pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa pada kantor desa kesambirampak dan desa kapongan kabupaten situbondo melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal*

- Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* FEB UNARS. Vol 3 (4): 714 – 728.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i4.4914>
- Riana, G. 2020. "Pengaruh kepemimpinan trasformasional terhadap komitmen organisasi,dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- Rosyetti, 2020. "Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.  
[https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31\(2\).2769](https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31(2).2769) Vol. 31 No. 2 (2020)
- Sadikin, A & Hamidah, A. (2020). Pembelajaran Daring Di Tengah Wabah Covid-19. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Biologi*. Vol 6 (2):214–24.
- Sadikin, dkk. (2020). Pembelajaran Daring di Tengah Wabah Covid-19, *Jurnal BIODIK*. Vol 6 (2): 161.
- Safitri. N., I., Arief, M., Y., dan Anshory, I., M. (2024) pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai varibael moderating pada pegawai pt. Bank pembangunan daerah jawa timur tbk. Cabang situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* FEB UNARS. Vol 3 (12) : 2403-2415.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i12.5343>
- Samsudin, A. (2017). *Developing Energy and Momentum Conceptual Survey (ECMS) with Four Tier Diagnostic Test Items*. AIP Conference and Proceeding (hlm 050010-1 – 050010-5). College Park, MD : AIP Publishing.
- Samsudin, 2017. " Manajemen Sumber Daya manusia", Bandung: CV. PustakaSetia.
- Sarkum S. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening *Jurnal Akuntansi & Ekonomika, Universitas Labuhanbatu*. Vol. 11 (2).  
<https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Statistik* Ghozali, Imam. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4. Universitas Diponegoro, Semarang. a. Arilangga University Press.
- Siagian, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soleha, M. A & Soeliha, S (2022). Pengaruh pelatihan kerja, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero) unit layanan

- |  |   |
|--|---|
| <p>pelanggan kecamatan<br/>asembagus kabupaten<br/>situbondo. <i>Jurnal Mahasiswa<br/>Entrepreneurship (JME)</i> FEB<br/>UNARS. Vol 1 (12): 2415-<br/>2433<br/> <a href="https://doi.org/10.36841/jme.v3i1.4223">https://doi.org/10.36841/jme.<br/>v3i1.4223</a></p> <p>Stephen, R. 2006, “<i>Perilaku Organisasi</i>”, Prentice Hall,<br/>edisi kesepuluh</p> <p>Sugiyono., 2020. <i>Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&amp;D.</i> Penerbit Alfabeta, Bandung</p> <p>Sumiatik. (2021). Analisis pengaruh Kompensasi ,Motivasi,Lingkungan kerja Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening”. <i>Jurnal Akuntansi &amp; Ekonomika</i> . Universitas Labuhanbatu Vol. 11 (2).<br/> <a href="https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720">https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720</a></p> <p>Sutrisno, 2010. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta : Prenada Media Group.</p> <p>Wibowo, A 2015. <i>Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal di Sekolah</i>. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.</p> <p>Wibowo. 2015. <i>Manajemen Kinerja</i>. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.</p> <p>Wirawan. 2013. <i>Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian</i>. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.</p> <p>Yani A. (2022) pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan cv rizkyi abadi.</p> | <p>Vol. 13 No. 03<br/> <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/index">https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/index</a><br/> <a href="https://doi.org/10.35794/emb.a.v13i03">https://doi.org/10.35794/emb.a.v13i03</a></p> |
|--|---|