

# Pengaruh Perilaku Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kinerja Perangkat Desa

Marsuhin

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku kerja, kepemimpinan, dan komitmen terhadap kinerja perangkat Desa Dadapan, Kecamatan Gucialit, Kabupaten Lumajang. Kinerja perangkat desa menjadi fokus utama mengingat perannya yang strategis dalam pelayanan publik dan pembangunan desa. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel bebas (perilaku kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen) terhadap variabel terikat (kinerja perangkat desa). Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sebaliknya, gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara individu terhadap kinerja. Namun demikian, ketika ketiga variabel diuji secara simultan, terbukti bahwa perilaku kerja, kepemimpinan, dan komitmen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja perangkat desa. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan perilaku kerja dan peningkatan komitmen individu menjadi kunci dalam mendorong produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan pemerintahan desa. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para pemangku kebijakan dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia di tingkat desa.

**Kata Kunci:** Perilaku Kerja, Kepemimpinan, Komitmen, Kinerja, Perangkat Desa

## Abstract

*This study aims to analyze the influence of work behavior, leadership, and commitment on the performance of Dadapan Village apparatus, Gucialit District, Lumajang Regency. The performance of village apparatus is the main focus considering its strategic role in public services and village development. The method used is quantitative with a multiple linear regression approach to test the relationship between independent variables (work behavior, leadership style, and commitment) and the dependent variable (village apparatus performance). The results of the analysis show that work behavior and commitment have a positive and significant effect on village apparatus performance. Conversely, leadership style does not show a significant effect individually on performance. However, when the three variables are tested simultaneously, it is evident that work behavior, leadership, and commitment together have a significant effect on improving village apparatus performance. These findings indicate that strengthening work behavior and increasing individual commitment are key to driving productivity and work effectiveness in the village government environment. This study is expected to be a reference for policy makers in formulating human resource development strategies at the village level.*

**Keywords:** Work Behavior, Leadership, Commitment, Performance, Village Apparatus

Korespondensi:

Marsuhin  
(marsuhin86@gmail.com)

Submit: 03-03-2025

Revisi: 15-05-2025

Diterima: 25-05-2025

Terbit: 31-05-2025



## 1. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 menetapkan bahwa desa dan desa adat merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan dalam mengatur pemerintahan dan kepentingan masyarakat

berdasarkan hak asal-usul serta tradisi yang diakui dalam sistem pemerintahan Indonesia. Dalam organisasi, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam merekrut tenaga kerja yang tepat. Setiap organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan memuaskan (Quality of Work Life) agar SDM menjadi lebih kompetitif (Sopiah, 2008). SDM yang berkualitas dapat berkembang melalui iklim organisasi yang harmonis. Perilaku individu dalam organisasi mencerminkan motivasi dasar mereka. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara motivasi pribadi dan tuntutan organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Marsuhin et al., 2018). Setiap individu membawa karakter uniknya ke dalam organisasi, termasuk kemampuan, pengalaman, dan kebutuhan pribadi. Sementara itu, organisasi memiliki struktur yang mencakup hierarki pekerjaan, tugas, dan sistem penggajian (Wijaya, 2017). Interaksi antara karakteristik individu dan organisasi membentuk perilaku kerja dalam organisasi. Untuk mencapai keberhasilan organisasi, pemimpin harus memahami perilaku pegawai, termasuk sifat, temperamen, dan motivasi mereka (Laia, 2023). Setiap individu memiliki karakteristik unik seperti kemampuan, kepercayaan diri, harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu, yang mereka bawa ke dalam organisasi. Di sisi lain, organisasi memiliki aturan dan struktur seperti hierarki pekerjaan, tugas, wewenang, tanggung jawab, serta sistem penggajian. Ketika karakteristik individu dan organisasi berinteraksi, terbentuklah perilaku kerja di dalam organisasi (Luthans, 2002). Untuk mencapai kesuksesan, pemimpin harus memahami perilaku karyawan, termasuk kepribadian dan temperamen mereka, agar dapat mengelola tim dengan lebih efektif dan mendukung keberhasilan organisasi di masa depan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat berkembang dalam lingkungan kerja yang harmonis, di mana terdapat keseimbangan antara motivasi individu dan kebutuhan organisasi (Sulistyan et al., 2019). Desa merupakan kesatuan masyarakat hukum dengan kewenangan mengatur pemerintahan dan kepentingan masyarakat berdasarkan hak asal usul. Pemerintah desa, yang dipimpin oleh Kepala Desa dan dibantu perangkat desa, berperan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pelayanan yang baik dan kinerja maksimal dari perangkat desa diharapkan agar tujuan pemerintahan desa dapat tercapai. Dalam konteks desa sebagai pilar ekonomi, penting untuk meneliti perilaku kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen perangkat desa guna meningkatkan kinerja mereka. Hal ini akan mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat secara berkelanjutan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Perilaku Kerja, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Perangkat Desa".

### 1.1. Tinjauan Pustaka

Perilaku manusia sebenarnya adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku mereka sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan perubahan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku menurut Kast & Rosenzweig (1995) dalam Sunyoto (2015) adalah cara bertindak; ia menunjukkan tingkah laku seseorang. Sedangkan Gibson dalam Sunyoto (2015) mendefinisikan perilaku sebagai sesuatu yang harus dikerjakan orang. Definisi lain yaitu dikemukakan Thoha (2006), yang memberikan perilaku sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Hal ini berarti bahwa manusia akan berperilaku berbeda satu sama lain dan perilakunya ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda.

Kepemimpinan universal sifatnya, ia selalu ada dan senantiasa diperlakukan pada setiap usaha bersama manusia. Kepemimpinan tersebut ada di setiap organisasi yang apling kecil dan intim, tingkat lokal, regional, nasional, dan internasional. Kepemimpinan merupakan kunci pembuka bagi suksesnya sebuah organisasi. Kepemimpinan adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan yang bertujuan mencapai tujuan organisasi. Kekuasaan dapat digunakan untuk memengaruhi bawahan, tetapi kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengandalkan kekuasaan, melainkan juga karakter dan keahlian pemimpin. Pemimpin harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengarahkan bawahannya serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Gaya kepemimpinan yang baik ditandai dengan kejujuran, keadilan, keterbukaan terhadap saran, serta kemampuan beradaptasi dengan situasi dan kondisi. Pemimpin yang bijaksana akan terus belajar dan menyesuaikan kepemimpinannya demi meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja bawahan. Menurut Dubin dalam Sunyoto (2015), kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksana otoritas dan membuat keputusan. Ada juga mengartikan suatu persoalan bersama. M Thoha, dalam Sunyoto (2015). Kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksana otoritas dan membuat keputusan (Dubin & Olshtain, 1986). Lebih jauh lagi Terry (2021) memutuskan bahwa "kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi".

Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja karena merefleksikan perasaan seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen adalah orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Pada intinya, istilah komitmen organisasi memiliki penekanan pada proses yang dialami pegawai dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Menurut (Robbins, 2001) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja karena merefleksikan perasaan seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen adalah orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Pada intinya, istilah komitmen organisasi memiliki penekanan pada

proses yang dialami pegawai dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Menurut (Luthans, 2002), komitmen organisasi didefinisikan dalam tiga pengertian, yakni sebagai: (1) suatu kekuatan sikap sekaligus keputusan yang menjadi bagian organisasi, (2) suatu keinginan atau kehendak untuk mewujudkan kinerja tinggi sebagai bagian yang harus ditumbuhkembangkan dalam organisasi, dan sebagai (3) suatu keyakinan yang diterima sebagai value/nilai sekaligus tujuan yang harus dicapai oleh organisasi.

Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktifitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga mengajurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Menurut Wibowo (2013) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan menurut (Marwansyah, 2010) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Mangkunegara & Prabu (2007), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan berupa tugas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut.

## 1.2. Penelitian Terdahulu

Waspodo & Minadaniati (2012) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Trubus Swadaya” Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB, (2) Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB, (3) Kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi OCB.

Susanty (2012) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada Universitas Terbuka” Bahwa UT memiliki iklim yang tinggi pada standar, struktur, dukungan dan komitmen namun rendah pada pengakuan dan tanggung jawab, (2) Iklim organisasi di UT dibentuk oleh kekuatan sejarah karena standar, dukungan dan komitmen yang paling tinggi dalam membentuk iklim organisasi, (3) Iklim organisasi UT berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi akan tetapi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja karyawan UT tidak berpengaruh terhadap komitmen.

Karundeng (2013) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado” Iklim organisasi punya hubungan fungsional/pengaruh positif berpola linier dan sangat berarti/signifikan terhadap kinerja, (2) Iklim kerja organisasi merupakan faktor dominan penentu kinerja karyawan, atau dengan kata lain kinerja karyawan sangat ditentukan oleh iklim perusahaan.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif kausal. Secara deskriptif, penelitian ini dilakukan melalui survei untuk mengukur variabel dengan menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa melakukan generalisasi atau kesimpulan yang berlaku umum. Penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yang meneliti hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel (Paramita et al., 2018). Dalam penelitian ini, terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). Untuk menganalisis pengaruh variabel independen (X) yaitu perilaku kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan komitmen (X3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja, maka dalam penelitian ini digunakan tehnik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan di Perangkat Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang. Lokasi penelitian ini adalah Perangkat atau Pegawai di Balai Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang dengan pertimbangan-pertimbangan yang mendasari peneliti memilih tempat penelitian ini adalah desa adalah ujung tombak perkembangan perekonomian. Perkembangan pelayanan kepada masyarakat yang dituntut semakin meningkat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal dan data eksternal. Data internal dalam penelitian ini berupa data tentang kepegawaian di Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang. Sedangkan data eksternal berupa data kajian terhadap penelitian terdahulu yang diperoleh dari jurnal ilmiah dan perkembangan Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden penelitian ini yaitu perangkat Desa Dadapan dengan cara memberikan kuesioner. Peneliti melakukan observasi atau pengamatan secara langsung terhadap perangkat Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten

Lumajang. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua perangkat Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang berjumlah 32 orang.

Pada tahap awal, dilakukan uji instrumen penelitian karena berbentuk kuesioner, yakni pengujian terhadap validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda dengan asumsi klasik, yang mencakup pengujian normalitas data, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas (Paramita et al., 2021). Tahap berikutnya melibatkan pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan terhadap setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil

Penelitian ini dilakukan di Desa Dadapan, Kecamatan Gucialit, Kabupaten Lumajang, yang merupakan salah satu desa dengan potensi ekonomi berbasis pertanian dan perkebunan. Desa ini memiliki struktur pemerintahan desa yang terdiri dari kepala desa, perangkat desa, dan lembaga desa lainnya yang berperan dalam penyelenggaraan pemerintahan serta pelayanan kepada masyarakat. Sebagai bagian dari pemerintahan lokal, perangkat desa memiliki tugas dan tanggung jawab dalam administrasi, pelayanan publik, serta pengelolaan sumber daya desa. Kinerja perangkat desa sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk perilaku kerja, gaya kepemimpinan kepala desa, serta tingkat komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks ini, penelitian ini berfokus pada pengaruh perilaku kerja, kepemimpinan, dan komitmen terhadap kinerja perangkat desa. Perilaku kerja mencerminkan dedikasi, etos kerja, dan profesionalisme individu dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, gaya kepemimpinan kepala desa berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan, serta memotivasi perangkat desa. Komitmen perangkat desa terhadap tugas dan tanggung jawabnya juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja mereka dalam menjalankan roda pemerintahan desa. Dengan meneliti faktor-faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan antara perilaku kerja, kepemimpinan, dan komitmen dengan kinerja perangkat desa, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa guna mendukung pembangunan desa yang lebih baik. Responden dalam penelitian ini adalah semua perangkat Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang dengan jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian ini adalah sebanyak 32 orang.

**Tabel 1.** Responden Menurut Jenis Kelamin dan Usia

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki – Laki	18	56,25%
	Perempuan	14	43,75%
2	Usia		
	20 - 29 Tahun	14	43,75%
	30 - 39 Tahun	12	37,50%
	40 Tahun ke atas	6	18,75%

Sumber: Data Diolah (2025)

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada 32 responden penelitian. Berdasarkan data karakteristik responden, diketahui bahwa dari 32 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau sebesar 56,25%, sedangkan responden perempuan berjumlah 14 orang atau 43,75%. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan laki-laki dalam struktur perangkat Desa Dadapan lebih dominan dibandingkan perempuan. Sementara itu, berdasarkan kelompok usia, responden terbanyak berada pada rentang usia 20–29 tahun, yaitu sebanyak 14 orang (43,75%), diikuti oleh kelompok usia 30–39 tahun sebanyak 12 orang (37,50%), dan sisanya 6 orang (18,75%) berada pada usia 40 tahun ke atas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perangkat desa yang menjadi responden berada pada usia produktif, yang mencerminkan potensi optimal dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan desa.

Untuk selanjutnya data yang sudah terkumpul dianalisis dengan bantuan program komputer SPSS for Windows Release 16.0. Hasil uji instrumen penelitian menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik dalam mengumpulkan opini responden. Sementara itu, uji asumsi klasik mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal, tidak mengalami masalah multikolinearitas, dan terbebas dari heteroskedastisitas.

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Validitas Tahap 2

No.	Variabel	Kuesioner	R hitung	Sig	Hasil
1	Perilaku Kerja (X1)	a. Pernyataan 2 (X1.2)	0,709	0,000	Valid
		b. Pernyataan 3 (X1.3)	0,673	0,000	Valid
		c. Pernyataan 4 (X1.4)	0,747	0,000	Valid
		d. Pernyataan 5 (X1.5)	0,667	0,001	Valid
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	a. Pernyataan 1 (X2.1)	0,806	0,000	Valid
		b. Pernyataan 2 (X2.2)	0,780	0,000	Valid
		c. Pernyataan 3 (X2.3)	0,719	0,000	Valid
		d. Pernyataan 4 (X2.4)	0,861	0,000	Valid
		e. Pernyataan 5 (X2.5)	0,762	0,000	Valid
		f. Pernyataan 6 (X2.6)	0,849	0,000	Valid
3	Komitmen (X3)	a. Pernyataan 1 (X3.1)	0,836	0,000	Valid
		b. Pernyataan 2 (X3.2)	0,799	0,000	Valid
		c. Pernyataan 3 (X3.3)	0,786	0,000	Valid
		d. Pernyataan 4 (X3.4)	0,787	0,000	Valid
		e. Pernyataan 5 (X3.5)	0,812	0,000	Valid
		f. Pernyataan 6 (X3.6)	0,708	0,000	Valid
4	Kinerja (Y)	a. Pernyataan 1 (Y1.1)	0,833	0,000	Valid
		b. Pernyataan 2 (Y1.2)	0,742	0,000	Valid
		c. Pernyataan 3 (Y1.3)	0,774	0,000	Valid
		d. Pernyataan 4 (Y1.4)	0,888	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari hasil pengujian validasi tahap kedua dengan membuang item pernyataan yang tidak valid maka diperoleh hasil bahwa semua nilai R berada di atas 0,3 dan signifikansi di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk menggali data adalah valid sehingga dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha minimal 0,6 dan diperoleh hasil pengujian untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
1	Perilaku Kerja (X1)	0,642	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,877	Sangat Reliabel
3	Komitmen (X3)	0,875	Sangat Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,823	Sangat Reliabel

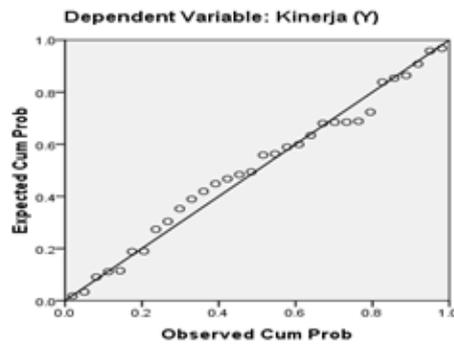
Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil pengujian reliabilitas kuesioner atas 4 (empat) variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha yang reliabel. Jadi dapat disimpulkan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah data residual dari analisis regresi berdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah grafik P-P Plot, di mana normalitas terpenuhi jika titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal. Jika titik-titik tersebut tidak jauh menyimpang dari garis, maka data dapat dianggap berdistribusi normal. Berikut hasilnya:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1.** Hasil Pengujian Normalitas Data  
 Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan adanya pola grafik yang normal dimana titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Jadi untuk suatu data dikatakan terbebas dari multikolinieritas jika nilai VIF berada di bawah 10. Hasil pengujian ditunjukkan pada collinearity statistics untuk mencari nilai VIF disajikan sebagai berikut:

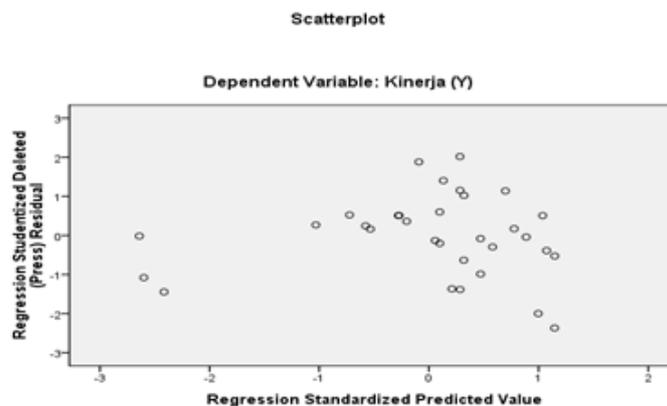
**Tabel 4.** Hasil Pengujian Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Hasil
1.	Perilaku Kerja (X1)	0,763	1,310	Bebas Multikolinieritas
2.	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,761	1,314	Bebas Multikolinieritas
3.	Komitemen (X3)	0,995	1,005	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot. Jika tidak terdapat variabel yang signifikan maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian berikut ini:



**Gambar 2.** Hasil Pengujian Heteroskedastisitas  
 Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

## Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menghitung pengaruh parsial atau uji t maka terlebih dulu ditentukan nilai  $t_{tabel}$ , dimana nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $df (n-2)$  diperoleh  $t_{tabel} (\alpha/2 ; 32-2) = (0,025 ; 30) = \pm 2,042$ .

Kriteria pengujian:

Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$

Hipotesis ditolak jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

### Pengujian Hipotesis 1

H1 : Terdapat pengaruh perilaku kerja yang signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang.

Berdasar hasil SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,893 dengan tingkat signifikan 0,007 berarti  $t_{hitung} (2,893) > t_{tabel} (2,042)$  dan  $sig (0,007) < \alpha (0,05)$  maka hipotesis diterima dan disimpulkan bahwa perilaku kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

### Pengujian Hipotesis 2

H2 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang.

Berdasar hasil SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,744 dengan tingkat signifikan 0,092 berarti  $t_{hitung} (-1,744) > -t_{tabel} (-2,042)$  dan  $sig (0,092) > \alpha (0,05)$  maka hipotesis ditolak dan disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

### Pengujian Hipotesis 3

H3 : Terdapat pengaruh komitmen yang signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang.

Berdasar hasil SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,488 dengan tingkat signifikan 0,000 berarti  $t_{hitung} (9,488) > t_{tabel} (2,042)$  dan  $sig (0,000) < \alpha (0,05)$  maka hipotesis diterima dan disimpulkan bahwa komitmen (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

### Pengujian Hipotesis 4

H4 : Terdapat pengaruh perilaku kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen yang signifikan secara simultan terhadap kinerja perangkat Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang.

Berdasar hasil SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 33,969 dengan tingkat signifikan 0,000 berarti  $F_{hitung} (33,969) > F_{tabel} 3,328$  dan  $sig (0,000) < \alpha (0,05)$  maka hipotesis diterima dan disimpulkan bahwa perilaku kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja (Y).

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun model persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan hasil tersebut dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi dengan koefisien unstandardized sebagai berikut.

$$Y = 0,494 + 0,343 X_1 - 0,170 X_2 + 0,597 X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Perilaku Kerja

X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>3</sub> = Komitmen

### 3.2. Pembahasan

Penelitian membuktikan bahwa perilaku kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Dadapan, Kecamatan Gucialit, Kabupaten Lumajang. Perilaku kerja mencerminkan motivasi dasar individu, dan dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti kemampuan, kepercayaan diri, kebutuhan, dan pengalaman. Sementara itu, organisasi juga memiliki struktur dan aturan yang membentuk lingkungan kerja. Ketika karakter individu dan organisasi berinteraksi secara positif, maka terbentuk perilaku kerja yang mendukung tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami kepribadian dan perilaku karyawan agar dapat mengarahkan mereka menuju pencapaian kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik perilaku kerja seseorang, semakin tinggi pula kinerjanya. Maka dari itu, disarankan agar manajemen dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi dan membentuk perilaku kerja positif untuk mendukung peningkatan kinerja perangkat desa.

Pembahasan ini berkaitan dengan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Dadapan, Kecamatan Gucialit, Kabupaten Lumajang. Meski kepemimpinan merupakan elemen penting dalam setiap organisasi dan sering dianggap sebagai kunci keberhasilan, dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak menjadi faktor utama dalam

meningkatkan kinerja. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh fokus perangkat desa yang lebih besar terhadap lingkungan kerja, perilaku individu, dan komitmen terhadap organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang ada sudah dianggap cukup baik dan diterima oleh para perangkat desa, sehingga tidak memberikan pengaruh yang mencolok terhadap kinerja. Meski begitu, karakter dan kepribadian pemimpin tetap penting, seperti kejujuran, keadilan, keterbukaan terhadap saran, serta kemampuan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang ada. Oleh karena itu, disarankan agar pemerintah desa tetap membina gaya kepemimpinan yang adaptif dan kompeten, agar dapat terus mengarahkan dan memotivasi perangkatnya untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

Pembahasan ini berkaitan dengan hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen yang signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh signifikan dan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja perangkat Desa Dadapan, Kecamatan Gucialit, Kabupaten Lumajang. Komitmen yang kuat mencerminkan loyalitas dan dedikasi pegawai dalam memberikan yang terbaik untuk lembaga desa. Namun, komitmen ini tidak muncul secara instan, melainkan melalui proses yang berkelanjutan serta dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah desa untuk terus menjaga dan meningkatkan komitmen pegawai, salah satunya dengan membangun hubungan yang harmonis dan memberikan motivasi kerja secara konsisten.

Pembahasan ini berkaitan dengan hasil pengujian terhadap hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh perilaku kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen yang signifikan secara simultan terhadap kinerja perangkat Desa Dadapan Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Dadapan, Kecamatan Gucialit, Kabupaten Lumajang. Ketiga variabel ini memberikan kontribusi sebesar 78,4% terhadap peningkatan kinerja, sementara 21,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi dari perilaku kerja yang positif, kepemimpinan yang efektif, dan komitmen yang kuat mampu menciptakan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, peran manajemen sangat penting dalam mengelola dan mengarahkan perangkat desa agar tetap loyal dan produktif demi mendukung kinerja lembaga secara keseluruhan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Dadapan, Kecamatan Gucialit, Kabupaten Lumajang. Namun, gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara individu. Meski begitu, secara simultan, perilaku kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja perangkat desa tersebut.

#### Daftar Pustaka

- Dubin, F., & Olshtain, E. (1986). *Course design*. Cambridge university press.
- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Taspen (Persero) Cabang Manado*. Skripsi. Fisip Unsrat. Manado.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1995). *Organisasi dan Manajemen*.
- Laia, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 1-9.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2007). *Manajemen sumber daya manusia organisasi*. Cetakan Ketujuh. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Marsuhin, M., Widagdo, S., & Murtadlo, M. (2018). Leadership, Discipline And Motivation Affecting To The Performance. *MBA-Journal of Management and Business Application*, 1(1).
- Marwansyah, M. (2010). Manajemen sumber daya manusia. *Edisi II, Politeknik Negeri Bandung*.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Azyan Mitra Media..
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 3*.
- Robbins, P. (2001). Fixed categories in a portable landscape: the causes and consequences of land-cover categorization. *Environment and Planning A*, 33(1), 161-179.
- Sopiah, S. (2008). *Perilaku Organisasional*. PT Andi Yogya.

- Sulistyan, R. B., Ermawati, E., & Ariyono, K. Y. (2019). Manajemen Retensi dalam Upaya Mempertahankan Karyawan melalui Dorongan Kepuasan dan Komitmen. *WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 9(2), 87-98. <https://doi.org/10.30741/wiga.v9i2.464>
- Sunyoto, D. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*.
- Susanty, E. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), 121-134.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2006). *Kepemimpinan dalam manajemen*.
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada PT. Trubus SwadayaDepok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1).
- Wibowo, P. D. (2013). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Rajawali Pers.