

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peran penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya sebatas kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau individu, melainkan adanya kerjasama antar individu lain di dalam sebuah organisasi. Salah satu organisasi tersebut adalah organisasi pemerintah desa.

Organisasi pemerintah desa itu sendiri merupakan tingkatan pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia, tetapi pemerintah desa mempunyai peran dan fungsi yang penting dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Sumber daya manusia pada organisasi pemerintah desa harus mempunyai kemampuan dengan kinerja yang baik untuk menunjang

keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Keberhasilan pemerintah desa ditentukan oleh kinerja aparatur desa dengan kepala desa sebagai pemimpin dalam menyelenggarakan pemerintahan tersebut.

Dalam pasal 202 Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) bahwa pemerintah desa terdiri atas Kepala Desa, dan Perangkat Desa. Perangkat desa bagian dari unsur pemerintah desa yang terdiri dari Sekretaris Desa dan perangkat desa lainnya yang merupakan aparatur pemerintah desa di bawah naungan kepala desa. Perangkat desa lainnya yang dimaksud biasanya jumlah dan sebutannya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat yang biasa dikenal dengan sebutan Kepala Urusan (KAUR), Kepala Seksi (KASI) dan unsur kewilayahan biasa disebut Kepala Dusun (KADUS) yang ada di setiap pemerintahan desa.

Kecamatan Klirong merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Kebumen, sebuah kecamatan yang terletak di bagian selatan Kabupaten Kebumen. Kecamatan yang berbatasan dengan Kecamatan Buluspesantren sebelah timur, Kecamatan Pejagoan sebelah utara, dan Kecamatan Petanahan sebelah barat. Memiliki luas 68,4 km², dengan jumlah desa yang cukup banyak, yaitu 24 desa. Setiap desa memiliki visi dan misi yang berbeda karena merupakan kebijakan masing-masing kepala desa. Tetapi pada hakikatnya semua desa memiliki fungsi dan tujuan yang sama.

Banyaknya desa di Kecamatan Klirong juga diimbangi dengan jumlah aparatur desa yang berkerja didalamnya. Adapun jumlah aparatur setiap desa berbeda-beda. Desa Karangglonggong merupakan desa dengan aparatur desa paling sedikit, yaitu 7 (tujuh) perangkat dan Kepala Desa sebagai pemimpinnya. Aparatur desa terbanyak ada di desa Jerukagung dan Kedungwinangun, yang masing-masing berjumlah 13 (tiga belas) perangkat dan Kepala Desa sebagai pemimpinnya. Adapun daftar jumlah aparatur desa di Kecamatan Klirong adalah sebagai berikut:

Tabel I-1
Daftar Jumlah Aparatur Desa di Kecamatan Klirong

No	Nama Desa	Jumlah	
		Kepala Desa	Aparatur Desa
1.	Bendogarap	1	10
2.	Bumiharjo	1	11
3.	Dorowati	1	11
4.	Gadungrejo	1	9
5.	Gebangsari	1	10
6.	Jatimalang	1	10
7.	Jerukagung	1	13
8.	Jogosimo	1	10
9.	Kaliwungu	1	9
10.	Karangglonggong	1	7
11.	Kebadongan	1	10
12.	Kedungsari	1	12
13.	Kedungwinangun	1	13
14.	Klegenrejo	1	11
15.	Klegenwonosari	1	10
16.	Klirong	1	11
17.	Pandanlor	1	10
18.	Podoluhur	1	12
19.	Ranterejo	1	9
20.	Sitirejo	1	8
21.	Tambakagung	1	10
22.	Tambakprogaten	1	11
23.	Tanggulangi	1	12
24.	Wotbuwono	1	9
Jumlah		24	248

Sumber: Data PPDI Kecamatan Klirong 2023

Perkembangan sebuah desa tergantung dari kinerja kepala desa dan aparatur desanya. Organisasi pemerintah desa harus meningkatkan kinerja sumber daya manusianya sebagai kunci untuk memajukan dan mengembangkan desa. Oleh karena itu, dalam upaya mewujudkan pemerintah desa yang berkualitas, semua desa di Kecamatan Klirong harus memperhatikan dan mengelola manajemen sumber daya manusianya. Hal ini didukung dengan adanya kebijakan pemerintah tentang tata kelola pemerintahan desa yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan fungsi dari pemerintah desa.

Dalam sistem pengelolaan pemerintah desa, di Kecamatan Klirong sudah menunjukkan peningkatan kinerjanya. Salah satu bukti peningkatan kinerja dapat dilihat dari presensi aparatur desa. Pada tahun sebelumnya masih banyak yang belum melakukan pembukuan mengenai presensi aparatur desa. Tahun ini semua desa di Kecamatan Klirong sudah menggunakan buku presensi sebagai dokumen dan bukti terkait daftar hadir aparatur. Hal ini digunakan dalam pemerintah desa karena presensi itu sendiri merupakan salah satu poin dalam penilaian kinerja. Presensi aparatur desa di Kecamatan Klirong dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel I-2
Daftar Hadir Aparatur Desa di Kecamatan Klirong

Bulan	Keterangan			Jumlah
	Sakit	Ijin	Cuti	
Januari	0	0	1	1
Februari	0	0	1	1
Maret	0	1	2	3
April	0	0	1	1
Mei	1	0	1	2
				8

Sumber: Data Desa Kecamatan Klirong, 2023

Dengan adanya daftar hadir diharapkan mampu meningkatkan kinerja aparatur desa. Daftar hadir ini juga digunakan sebagai salah satu bukti dukung pembuatan SPJ Desa yang nantinya berhubungan dengan pencairan gaji aparatur desa. Hal ini tentu menjadi salah satu faktor yang mendorong kinerja aparatur desa.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang tata kelola desa yang bertujuan untuk mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pemerintah desa, mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat, mempercepat peningkatan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kualitas tata kelola pemerintah desa dan meningkatkan daya saing desa. Membangun desa yang mandiri juga menjadi tanggung jawab aparatur desa.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Desa di Kecamatan Klirong mendapatkan hasil bahwa desa di Kecamatan Klirong telah melakukan kebijakan tersebut dengan baik. Fenomena atau bukti dari pelaksanaan kebijakan tersebut yaitu adanya Musyawarah Rencana Pembangunan Desa (Musrenbangdes) pada setiap desa. Rencana pembangunan tersebut dilakukan secara mandiri oleh pemerintah desa yang dijalankan oleh aparatur desa dan melibatkan masyarakat di dalamnya. Adanya pemberdayaan masyarakat melalui BUMDES. Upaya untuk membentuk para petani yang lebih baik melalui GAPOKTAN. Memberdayakan masyarakat melalui program pelatihan-pelatihan UKM dan lain sebagainya.

Fenomena atau hal lain yang berkaitan dengan kinerja aparatur desa yaitu pelayanan yang dilakukan oleh setiap desa di Kecamatan Klirong juga sudah

baik. Hal ini dapat dilihat dari pemerintah desa yang melaksanakan pelayanan melalui sistem *online*. Pelayanan sistem *online* dapat diakses melalui *website* resmi desa. Banyak informasi yang dapat diakses melalui website desa tersebut. Mulai dari informasi mengenai pemerintah desa, transparansi anggaran, produk hukum tentang Perdes, pelayanan *online* untuk masyarakat dan lain sebagainya. Pelayanan online dapat diakses dengan menghubungi kontak yang tertera dalam *website* tersebut. Pengelolaan *website* desa juga berbeda-beda antara desa yang satu dengan lainnya. Hal ini ditentukan berdasarkan tingkat keaktifan dan kompetensi aparatur desa dalam mengelolanya.

Beberapa fenomena yang terjadi membuktikan bahwa kinerja aparatur desa di Kecamatan Klirong sudah baik. Meskipun kinerja sudah tergolong baik, sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Desa di Kecamatan Klirong, masih adanya aparatur yang melakukan pekerjaannya secara kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan aparatur desa dalam melakukan pekerjaannya masih kurang maksimal. Fenomena lain yang ada terkait kinerja aparatur desa yaitu, tentang presensi yang sebagian besar aparatur desa hadir namun hanya sebatas hadir. Dari beberapa fenomena tersebut yang mendorong peneliti melakukan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur desa. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor yang berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Klirong.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur desa adalah kompetensi kerja. Kompetensi kerja aparatur desa merupakan kemampuan kerja seorang aparatur desa dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Hal ini seperti dijelaskan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Wibowo (2007: 110) menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagia dan Suarniti (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Abunio, dkk (2022) menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi kerja dari aparatur desa maka memungkinkan kinerja yang dihasilkan juga akan lebih maksimal.

Fenomena yang ada di pemerintah desa setelah peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Desa di Kecamatan Klirong berkaitan dengan kompetensi kerja, bahwa masih ada aparatur desa yang belum menguasai tupoksinya sebagai aparatur desa. Masih ada aparatur desa yang belum menguasai sistem teknologi informasi dengan baik. Padahal sekarang ini sistem administrasi maupun pelayanan hampir semuanya menggunakan

teknologi informasi. Hal ini terjadi karena masih ada beberapa aparatur desa yang memiliki tingkat pendidikan di jenjang SMA dan beberapa dari aparatur desa tersebut merupakan lulusan kejar paket. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kualitas pelayanan yang dilakukan oleh aparatur desa sebagaimana sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja aparatur desa adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan sikap rasa memiliki dari karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Menurut Richard M. Steers dalam (Sopiah, 2008, p. 156) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Cun dan Omin (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki aparatur desa maka dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Fenomena yang terjadi dengan aparatur desa di Kecamatan Klirong terkait dengan komitmen organisasional setelah peneliti melakukan wawancara

dengan Kepala Desa di Kecamatan Klirong, meskipun masih ada beberapa aparatur desa yang memiliki komitmen organisasional yang rendah namun lebih banyak aparatur desa yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Tingginya komitmen organisasional yang dimiliki seorang aparatur desa dapat dilihat dari sikap atau dukungan yang diberikan dalam mencapai tujuan. Contoh dalam hal ini yaitu sikap aktif aparatur desa dalam musyawarah yang bertujuan untuk membangun dan meningkatkan kualitas desa. Kemudian sikap kesetiaan aparatur desa menjadi anggota pemerintah desa atau masa kerjanya.

Motivasi kerja juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja aparatur desa. Menurut Pinder (2013) motivasi kerja adalah kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan arah, intensitas dan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi dan Tri (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa. Penelitian lain dilakukan oleh Mardian dan Yuyu (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh aparatur desa maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa di Kecamatan Klirong ditemukan fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja aparatur desa yaitu masih ada beberapa aparatur desa yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah. Hal tersebut ditandai dengan masih adanya aparatur desa yang lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih rendahnya aparatur desa dalam memunculkan ide-ide baru yang berkaitan dengan pekerjaan yang bisa memaksimalkan hasil kerja.

Dari beberapa uraian penelitian terdahulu dan fenomena yang ada di pemerintah desa di Kecamatan Klirong inilah yang mendorong penulis mengambil penelitian tentang Aparatur Desa di Kecamatan Klirong. Dimana aparatur desa di Kecamatan Klirong memiliki kompetensi kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penelitian ini dilakukan untuk meneruskan penelitian-penelitian terdahulu dengan mengambil populasi dan sampel aparatur desa di Kecamatan Klirong sebagai obyek penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Klirong”.

1.2. Rumusan Masalah

Hasil survei pada latar belakang diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur desa. Berdasarkan penelitian terdahulu, kinerja aparatur desa dipengaruhi oleh kompetensi kerja, komitmen organisasional dan

motivasi kerja. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Klirong?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Klirong?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Klirong?
4. Apakah kompetensi kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Klirong?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak melebar pada masalah yang tidak relevan serta agar lebih terarah ruang penelitian dibatasi pada:

1. Penelitian ini dibatasi pada aparatur desa di Kecamatan Klirong.
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel kompetensi kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa. Indikator pada penelitian ini adalah:
 - a. Kinerja aparatur desa

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Fahmi (2017: 188). Sedangkan menurut Hasibuan, (2002: 94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu

hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas organisasi.

Indikator kinerja banyak dikemukakan oleh beberapa ahli, salah satunya menurut Dwiyanto (2006: 50) indikator kinerja pegawai meliputi:

1) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja memiliki ukuran pokok diantaranya:

- a) Sikap pegawai, dimana dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.
- b) Kemampuan, dimana aparatur memiliki skill dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya.
- c) Semangat kerja, yang dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas.

2) Kualitas layanan

Kualitas layanan dapat dilihat dari tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan dalam melaksanakan tugas.

3) Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan pegawai untuk menggali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

4) Responsibilitas

Responsibilitas adalah pelaksanaan kegiatan yang harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.

5) Akuntabilitas

Akuntabilitas menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

b. Kompetensi kerja

Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja seorang individu dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Hal ini seperti yang dijelaskan pada Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan Wibowo (2016: 271), mengemukakan bahwa kompetensi kerja adalah

suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Indikator kompetensi perangkat atau aparatur desa menurut teori Spencer (2008) adalah:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Sikap

c. Komitmen organisasional

Komitmen organisasi merupakan sikap rasa memiliki dari karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Menurut Richard M. Steers dalam (Sopiah, 2008, p. 156) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Sedangkan Griffin mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Indikator komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer (1990) yaitu:

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan lama dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

d. Motivasi kerja

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Indikator motivasi kerja menurut Hamzah Uno (2012: p. 72) adalah sebagai berikut:

1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

2) Prestasi yang dicapai

3) Pengembangan diri

4) Kemandirian dalam bertindak

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Klirong.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Klirong.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Klirong.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Klirong.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan mampu menambah informasi dan ilmu pengetahuan terutama di bidang sumber daya manusia tentang pengaruh kompetensi kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja.

2. Penelitian ini merupakan tambahan informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompetensi kerja, komitmen organisasional, motivasi kerja dan kinerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menambah pengalaman serta pengetahuan tentang bagaimana melaksanakan organisasi pemerintah desa sehingga mampu membangun kinerja aparatur desa yang optimal.
2. Memberikan gambaran bagi pemerintah desa di Kecamatan Klirong tentang sejauh mana pengaruh kompetensi kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur desa.
3. Sebagai bahan referensi dan pertimbangan pengambilan keputusan, pemecahan masalah kinerja aparatur desa yang dihadapi pemerintah desa, serta memberikan sumbangan pemikiran tentang pemahaman kinerja aparatur desa.