

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (*Tinangon et al.*, 2019). Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam mencapai tujuan. Untuk membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan harus memerhatikan harapan dan kebutuhan karyawan agar memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Rezeki (2022) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan. Ketika menjalankan suatu pekerjaan akan dapat dievaluasi pada tingkat kinerja pegawainya. Kinerja ini dapat dilihat dari pencapaian target yang diberikan organisasi kepada karyawan. Dalam rancangan penelitian ini,

Menurut Kasmir dalam yuningsi (2023) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Menurut Rizky *et al.*, (2020) faktor

yang mempengaruhi adalah budaya organisasi, motivasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Menurut yang didefinisikan Ardiansyah (2021) komitmen yang organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut. komitmen lain menurut Robbins dan Judge dalam Fauziah & Jaya (2023) menyatakan bahwa komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, menurut Ismi (2021) kompetensi sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan, dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankannya di dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu yang bekerja dalam organisasi. karyawan dalam organisasi jika memiliki kompetensi yang baik maka kinerja dihasilkan akan baik pula. Menurut Sinaga *et al.*, (2021) kompetensi adalah gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja baik yang diinginkan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Bambang & Masrunik (2020) motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Pengertian lain tentang motivasi

menurut Masriah *et al.*, (2022) Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat memberikan kontribusi untuk peningkatan kinerja, karena dalam proses mencapai kinerja tersebut karyawan membutuhkan motivasi agar dapat bekerja lebih giat.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Rizky *et al.*, (2020) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu kontribusi oleh individu yang diberikan kepada organisasi melebihi dari tuntutan peran ditempat kerja yang diberikan kepadanya. Banyak organisasi yang mengharapkan pegawainya memiliki sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dikarenakan dianggap sangat menguntungkan oleh organisasi dan hal tersebut tidak dapat ditumbuhkan atas dasar kewajiban peran formal ataupun dalam bentuk kontrak. Jika dengan adanya perilaku berbuat baik dalam membantu seseorang atau melakukan pekerjaan lebih dari tuntutan yang diberikan maka setiap perbuatan yang dilakukan tersebut sangat membantu dalam peningkatan produktivitas kinerja karyawan dalam bekerja. OCB memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Capaian kinerja pegawai yang optimal tidak semua karyawan dapat mencapainya sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini penting menjadi perhatian pegawai untuk saling mendukung rekan kerjanya tanpa mengharapkan imbalan.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah unsur Pelaksana dari Pemerintah Provinsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Nusa Tenggara Timur. Pemerintah Daerah

maupun Organisasi Perangkat Daerah diwajibkan untuk Menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) untuk memberikan pertanggungjawaban mengenai kinerja Organisasi Perangkat Daerah serta Pemerintah Daerah sesuai dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan. Laporan kinerja ini digunakan untuk mengkomunikasikan pencapaian kinerja, sebagai media pertanggungjawaban kinerja atas pelaksanaan program, dan kegiatan serta dapat mempertanggungjawabkan kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur dan pihak yang berkepentingan, dalam rangka mewujudkan Pemerintahan yang baik (*good governance*) yang ditandai dengan adanya transparansi, partisipasi serta akuntabilitas, sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja internal untuk perbaikan dan peningkatan kinerja di tahun yang akan datang. Kinerja pegawai pada kantor DPMD Povinsi nusa tenggara timur selama dua tahun terakhir dapat dilihat pada data berikut.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
Tahun 2022 dan 2023 Provinsi Nusa Tenggara Timur
Kinerja Dalam RPJMD

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target RPMJD	Realisasi	Capaian (%)	Target RPMJD	Realisasi	Capaian (%)
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Jumlah BUMDes aktif	1.140 Unit	1.454 Unit	127,54	1.500 Unit	1.476 Unit	98,40
2	Presentase BUMDes aktif di 22 Tourism Estate	95 Unit	100 Unit	105,26	100 Unit	104 Unit	104,00
3	Jumlah alat teknologi tepat guna (TTG) yang diberikan kepada Desa	823 Unit	667 Unit	81,04	873 Unit	675 Unit	77,32
4	Jumlah PPK aktif	80,00	78,06	93,78	100	100	100
5	Jumlah Posyandu aktif	6.159 Posyandu	6.084 Posyandu	98,78	6652 Posyandu	5867 Posyandu	88,20
6	Persentase Lembaga Adat Desa yang	66,70	263,64	395,26	100	100	100
7	Persentase Desa Persiapan yang telah memiliki kode register	100	100	100	100	84,09	84,09
8	Persentase perubahan status desa minimal berkembang	100	143,94	215,80	100	51,09	51,09
9	Persentase perjanjian Kerjasama desa dengan non desa (BUMDes, BKAD, BPMD, Posyandu)	68,20	143,64	210,61	100	37,74	37,74
				158,67			82,32

Sumber: LKIP Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Nusa Tenggara Timur

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum tercapai target RPMJD. instansi terkait penurunan capaian kinerja DPMD Provinsi Nusa Tenggara Timur pada tahun 2023 dibandingkan dengan target yang ditetapkan dalam RPJMD. Pada tahun 2022, rata-rata capaian ini menunjukkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa belum terealisasi sesuai target yang diberikan. Fenomena ini menunjukkan kinerja DPMD selama 2 tahun terakhir belum tercapai secara optimal, sedangkan pada tahun 2023 rata-rata capaian kinerja menurun. Beberapa indikator kinerja mengalami penurunan, seperti jumlah BUMDES aktif, presentase BUMDES aktif di 22 *Tourism Estate*, jumlah alat teknologi tepat guna yang diberikan kepada Desa, jumlah posyandu aktif, Persentase perubahan status desa minimal berkembang dan persentase Desa Persiapan yang telah memiliki kode register. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. BUMDes (Badan Usaha Milik Desa) aktif bekerja dengan cara mengelola berbagai usaha dan kegiatan ekonomi di desa, bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pendapatan desa. BUMDes beroperasi sebagai badan usaha yang terpisah dari pemerintahan desa, namun tetap berkoordinasi dan bekerja sama dalam menjalankan kegiatan usaha, serta bertanggung jawab kepada pemerintah desa. sistem kerja BUMDes aktif. Pembentukan dan Pengelolaan: BUMDes dibentuk berdasarkan musyawarah desa dan ditetapkan dalam Peraturan Desa (Perdes). Pengurus BUMDes terdiri dari perwakilan pemerintah desa dan masyarakat desa. BUMDes memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga (AD/ART) yang

mengatur operasionalnya. Pengelolaan BUMDes dilakukan secara profesional dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipatif, berkelanjutan, dan akseptabel. Jenis Usaha dan Kegiatan: BUMDes dapat bergerak di berbagai bidang usaha, seperti: Usaha penyediaan kebutuhan pokok (sembako), Pengelolaan pasar desa, Pengelolaan produk pertanian dan perikanan, Pengembangan desa wisata, Usaha simpan pinjam, Pengelolaan sampah, Penyediaan air bersih, Pengelolaan aset desa (tanah, bangunan, dll.) Usaha digital seperti layanan internet desa atau platform online untuk mendukung kegiatan ekonomi lokal, BUMDes dapat membangun sistem usaha terpadu yang melibatkan banyak usaha di desa, misalnya dengan melibatkan masyarakat dalam pengelolaan wisata desa. Peran dan Tanggung Jawab: Peran BUMDes: Meningkatkan perekonomian desa, Menciptakan lapangan kerja, Meningkatkan pendapatan asli desa (PADes), Meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, Menjadi wadah bagi kegiatan ekonomi masyarakat desa. Tanggung jawab pengurus BUMDes: Merencanakan, mengelola, dan mengembangkan usaha sesuai dengan potensi desa Melaksanakan operasional BUMDes sesuai AD/ART dan keputusan musyawarah desa, Mencari sumber pendapatan unit usaha dan melaksanakan usaha yang sesuai dengan kegiatan unitnya, Melakukan pengendalian dan pembinaan bagi kegiatan di unit usahanya, Membangun jaringan kerja usaha dan melaporkan pelaksanaan kegiatan usaha serta laporan keuangan, Bertanggung jawab kepada Direktur dan Bendahara. Pengawasan dan Pembinaan: BUMDes diawasi secara internal oleh Badan Pengawas Desa (BPD) dan secara eksternal oleh pihak terkait. BUMDes

mendapatkan pembinaan manajemen dari pemerintah daerah dan instansi terkait. Pendanaan BUMDes: BUMDes mendapatkan modal dari berbagai sumber, seperti: Pemerintah desa, Tabungan masyarakat, Bantuan pemerintah, provinsi, dan kabupaten/kota, Pinjaman, Penyertaan modal pihak lain atau kerjasama bagi hasil. Kinerja BUMDes: Kinerja BUMDes diukur dari kemampuannya dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pendapatan desa. Kinerja BUMDes juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam mewujudkan rencana pembangunan desa, khususnya di bidang ekonomi.

Saat ini, tidak ada data publik yang spesifik mengenai jumlah total alat teknologi tepat guna yang diberikan kepada desa-desa di Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT). Namun, terdapat beberapa informasi mengenai program dan inisiatif yang melibatkan penerapan teknologi tepat guna di desa-desa NTT, khususnya dalam konteks mengatasi masalah seperti krisis air bersih. Contoh-contoh Inisiatif: Sumur Bor dan Ultrafiltrasi di Desa Rabasa Haerain: Institut Teknologi Bandung (ITB) melalui program pengabdian masyarakat, membangun sumur bor dan memasang alat ultrafiltrasi di Desa Rabasa Haerain dan tujuh desa lainnya. Ini adalah contoh nyata penerapan teknologi tepat guna untuk mengatasi masalah ketersediaan air bersih dan kualitasnya. Pemanfaatan Energi Terbarukan: Beberapa desa di NTT juga mulai memanfaatkan energi terbarukan seperti energi surya untuk penerangan dan keperluan sehari-hari. Peralatan Pengolahan Pangan: Ada juga upaya penyediaan alat-alat sederhana untuk pengolahan hasil pertanian dan perikanan, yang bertujuan untuk meningkatkan nilai tambah produk lokal. Tantangan dan Kebutuhan:

Implementasi teknologi tepat guna seringkali memerlukan biaya yang cukup besar, terutama untuk pengadaan alat dan pelatihan. Dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil untuk mengoperasikan, memelihara, dan mengembangkan teknologi tepat guna. Penting untuk memastikan bahwa teknologi yang diterapkan sesuai dengan kondisi lokal, budaya, dan kebutuhan masyarakat. Data spesifik mengenai jumlah alat dan desa yang menerima bisa didapatkan dari instansi pemerintah terkait, seperti Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) NTT atau dinas-dinas teknis lainnya. Organisasi non-pemerintah (LSM) dan perguruan tinggi juga sering terlibat dalam program-program teknologi tepat guna di NTT. Penting untuk dicatat bahwa upaya penerapan teknologi tepat guna di NTT masih terus berkembang. Dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, masyarakat, dan pihak swasta, sangat dibutuhkan untuk memastikan keberlanjutan program-program ini.

Lembaga Adat Desa (LAD) di Nusa Tenggara Timur (NTT) adalah lembaga yang berperan penting dalam menjaga, melestarikan, dan mengembangkan nilai-nilai budaya serta adat istiadat desa. Lembaga ini juga berfungsi sebagai mitra pemerintah desa dalam berbagai aspek pembangunan dan penyelesaian masalah sosial berbasis adat. Tugas dan Fungsi Lembaga Adat Desa di NTT: Pembinaan dan Pelestarian Budaya: LAD bertugas membina, melestarikan, dan melindungi budaya serta adat istiadat desa. Penyelesaian Konflik: LAD berperan dalam membantu menyelesaikan konflik sosial yang terjadi di desa, khususnya yang berkaitan dengan adat dan tradisi. Mitra

Pemerintah Desa: LAD menjadi mitra pemerintah desa dalam berbagai kegiatan pembangunan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat desa. Penguatan Ritual Adat: LAD berperan dalam melaksanakan dan menguatkan ritual adat yang memiliki makna penting bagi kehidupan masyarakat desa, seperti ritual yang berkaitan dengan pertanian, kesehatan, dan keselamatan. Penjaga Nilai Sosial: LAD berperan dalam menjaga nilai-nilai sosial yang telah diwariskan dari generasi ke generasi, seperti gotong royong, musyawarah mufakat, dan nilai-nilai kekeluargaan. Pemberdayaan Masyarakat: LAD juga berperan dalam memberdayakan masyarakat desa melalui berbagai program dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Pelestarian Lingkungan: LAD turut berperan dalam menjaga kelestarian lingkungan sekitar desa dengan memanfaatkan kearifan lokal. Contoh Peran dalam Kehidupan Sehari-hari: Upacara adat: LAD memimpin dan mengatur jalannya upacara adat, seperti upacara pernikahan, upacara panen, dan upacara kematian. Penyelesaian sengketa: LAD membantu menyelesaikan sengketa tanah, sengketa batas wilayah, atau sengketa lainnya yang terjadi di desa. Pendidikan adat: LAD berperan dalam mengajarkan nilai-nilai adat dan tradisi kepada generasi muda agar tidak luntur. Musyawarah desa: LAD berperan aktif dalam musyawarah desa untuk membahas berbagai persoalan yang dihadapi desa dan mencari solusi bersama. Lembaga Adat Desa di NTT memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan budaya, adat istiadat, dan nilai-nilai luhur masyarakat desa. Keberadaan LAD juga

menjadi kunci dalam pembangunan desa yang berkelanjutan dan berkeadilan, serta memperkuat persatuan dan kesatuan masyarakat.

Persentase desa persiapan yang telah memiliki kode registrasi di Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) tidak disebutkan secara spesifik dalam informasi yang tersedia. Namun, untuk mengetahui informasi tersebut, Anda dapat merujuk pada data resmi yang dirilis oleh pemerintah daerah atau lembaga terkait yang berwenang. beberapa cara untuk mendapatkan informasi tersebut:

Hubungi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Provinsi NTT: Dinas PMD adalah instansi yang bertanggung jawab atas pengelolaan desa dan kelurahan di tingkat provinsi. Mereka biasanya memiliki data terbaru mengenai desa persiapan dan kode registrasi yang telah diterbitkan. Cari Informasi di Website Resmi Pemerintah Provinsi NTT: Pemerintah daerah seringkali memiliki website resmi yang menyediakan informasi publik, termasuk data terkait desa dan kelurahan. Coba cari di bagian data atau statistik terkait desa dan kelurahan. Konsultasikan dengan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi NTT: BPS adalah lembaga yang mengumpulkan dan menyediakan data statistik resmi. Mereka mungkin memiliki data terkait jumlah desa persiapan dan kode registrasi yang telah diterbitkan di NTT. Periksa Dokumen Resmi terkait Penataan Desa: Dokumen-dokumen resmi seperti peraturan daerah (perda) atau keputusan gubernur terkait penataan desa mungkin juga memuat informasi tentang desa persiapan dan kode registrasi. Lakukan Pencarian di Arsip Digital Pemerintah Daerah: Beberapa pemerintah daerah menyimpan arsip digital yang dapat diakses publik. Anda bisa mencoba mencari arsip digital terkait desa

persiapan di situs web pemerintah daerah. Dengan melakukan langkah-langkah di atas, Anda akan dapat menemukan informasi persentase desa persiapan yang telah memiliki kode registrasi di Provinsi NTT.

Persentase perubahan status desa dari “Tertinggal” atau “Berkembang” menjadi “Maju” atau “Mandiri” di Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) bervariasi antar kabupaten dan tahun. Data spesifik mengenai persentase perubahan status desa di NTT dari “minimal berkembang” (kemungkinan yang dimaksud adalah dari status “Berkembang”) ke status yang lebih tinggi tidak tersedia dalam informasi umum. Namun, ada beberapa faktor yang mempengaruhi perubahan status desa di NTT, termasuk program pembangunan daerah, investasi, dan upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa. Untuk mengetahui persentase perubahan status desa dari “minimal berkembang” ke “maju” atau “mandiri” di NTT, diperlukan data yang lebih spesifik dari kementerian terkait atau pemerintah daerah NTT. Data ini biasanya tersedia dalam laporan pembangunan daerah atau profil daerah yang diterbitkan secara berkala. beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perubahan status desa di NTT: Program Pembangunan Daerah: Pemerintah daerah di NTT memiliki berbagai program pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa, seperti pembangunan infrastruktur, peningkatan akses pendidikan dan kesehatan, pengembangan ekonomi lokal, dan pemberdayaan masyarakat. Investasi: Investasi dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, maupun pihak swasta juga berperan penting dalam pembangunan desa. Investasi ini dapat digunakan untuk

membangun infrastruktur, mengembangkan potensi ekonomi lokal, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Upaya Pemerintah Daerah: Pemerintah daerah memiliki peran kunci dalam menyusun kebijakan dan program yang mendukung pembangunan desa, serta melakukan koordinasi dan monitoring pelaksanaan program. Selain itu, pemerintah daerah juga perlu melakukan upaya untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa. Kondisi Geografis dan Sosial Budaya: Kondisi geografis dan sosial budaya di NTT juga mempengaruhi tingkat perkembangan desa. Beberapa daerah mungkin menghadapi tantangan geografis yang lebih besar, sementara daerah lain mungkin memiliki potensi ekonomi yang lebih besar. Selain itu, perbedaan budaya dan adat istiadat juga dapat mempengaruhi cara masyarakat berpartisipasi dalam pembangunan. Penting untuk dicatat bahwa perubahan status desa adalah proses yang berkelanjutan dan membutuhkan waktu. Tidak ada satu ukuran tunggal untuk menentukan apakah suatu desa telah mencapai status “Maju” atau “Mandiri”. Perubahan status desa juga merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling terkait dan membutuhkan upaya yang terpadu dari berbagai pihak.

Presentase perjanjian kerja sama antara desa dan pihak non-desa (BUMDes, BKDA, BPMD, posyandu) di NTT tidak tersedia secara spesifik dalam informasi publik. Namun, dapat dijelaskan bahwa kerja sama ini sangat penting untuk pembangunan desa, dan persentasenya bervariasi tergantung pada kebutuhan dan potensi desa masing-masing. Penjelasan Lebih Lanjut, Kerja Sama Desa dan Pihak Non-Desa, Kerja sama ini merujuk pada berbagai bentuk

kemitraan antara pemerintah desa dengan pihak lain di luar desa, seperti BUMDes (Badan Usaha Milik Desa), BKDA (Badan Kerja Sama Antar Desa), BPMD (Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa), dan posyandu. Tujuan utama kerja sama ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, mengembangkan potensi desa, dan memperkuat tata kelola pemerintahan desa. Kerja sama ini bisa berupa pengembangan usaha bersama, kegiatan kemasyarakatan, pelayanan publik, pembangunan infrastruktur, pemberdayaan masyarakat, dan berbagai kegiatan lain yang bermanfaat bagi desa. Perjanjian kerja sama ini sangat penting karena memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta mengatur mekanisme kerja sama, termasuk pembagian keuntungan, risiko, dan jangka waktu kerjasama. Kerja sama desa diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Contoh Kerja Sama: BUMDes: BUMDes dapat bekerja sama dengan pihak luar untuk mengembangkan potensi ekonomi desa, seperti mengelola potensi wisata, mengelola hasil pertanian, atau membangun unit usaha lain. BKDA: Badan Kerja Sama Antar Desa dapat bekerja sama untuk mengembangkan potensi antar desa, seperti membangun jalan desa, mengembangkan pasar desa bersama, atau mengadakan kegiatan bersama lainnya. BPMD: Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa dapat bekerja sama dengan berbagai pihak untuk melaksanakan program-program pemberdayaan masyarakat, seperti pelatihan keterampilan, program kesehatan, atau program pendidikan. Posyandu: Posyandu dapat bekerja sama dengan puskesmas atau lembaga kesehatan lainnya untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat desa. Presentase: Mengenai persentase,

tidak ada data spesifik untuk NTT. Namun, berdasarkan informasi umum, presentase kerja sama ini sangat bervariasi. Ada desa yang memiliki banyak kerja sama dengan pihak luar, ada juga yang masih minim. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti potensi desa, kesiapan sumber daya manusia, dan dukungan dari pemerintah daerah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT ditemukan adanya perbedaan dalam komitmen mereka terhadap organisasi. Sebagian pegawai, yaitu 4 orang, menyatakan bahwa mereka bersedia ditempatkan dimana saja jika mendapatkan penawaran dari organisasi/bidang lain. Mereka menganggap hal tersebut sebagai peluang untuk menambah wawasan dan keterampilan mereka. Di sisi lain, 6 pegawai lainnya mengungkapkan bahwa mereka belum bersedia ditempatkan di organisasi atau bidang lain. Hal ini menunjukkan belum adanya komitmen yang kuat dari sebagian pegawai tetap terhadap organisasi.

Hasil wawancara dengan 10 pegawai mengatakan mengenai kompetensi mereka menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam pemahaman dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka. 6 pegawai mengatakan bahwa mereka menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka karena mereka kurang paham dalam mengoperasikan sistem yang ada. Di sisi lain, 4 pegawai mengatakan bahwa mereka dapat mengoperasikan dan menyelesaikan tugas dengan baik dan bahkan bersedia membantu rekan kerja lainnya.

Selanjutnya mengenai variabel motivasi, 7 pegawai mengeluh mengenai kurangnya apresiasi yang diberikan kepada mereka terhadap suatu pencapaian

yang mereka lakukan, kurangnya pelatihan dan juga kurangnya evaluasi antara pemimpin dan pegawai sehingga mereka tidak dapat menyampaikan berbagai masalah dan keluhan yang dialami dalam bekerja. Sedangkan 3 pegawai lainnya mengatakan tidak mepedulikan hasil dari pencapaian untuk memotivasi mereka, karena mereka lebih membutuhkan inspirasi dengan berbagai cara meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

Hasil wawancara dengan 10 pegawai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 7 pegawai mengatakan bahwa OCB yang baik sangat membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Jika semua orang memiliki semangat membantu, pekerjaan lebih cepat selesai. Sedangkan 3 pegawai merasa bahwa Membantu rekan kerja dengan tujuan agar mendapatkan pujian dari atasan.

Selain fenomena yang telah diuraikan di atas terdapat juga *research gap* dari berbagai penelitian terdahulu. Terdapat banyak penelitian yang membahas terkait komitmen, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi seperti Penelitian yang dilakukan oleh Meutia dan Husada (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terikat secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan). Tiga komponen ini yg mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga kinerja pegawai optimal. Sedangkan pada penelitian Suswati *et al.*, (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan karena karyawan belum merasa memiliki dan kurang terikat secara emosional dan merasa belum menjadi bagian dari perusahaan dan juga kinerja pegawai tidak hanya ditentukan dengan adanya komitmen tetapi juga hasil kerja yang optimal dalam instansi.

Penelitian Suswati *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan kompetensi yang diukur kemampuan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu. Variabel kompetensi (kemampuan mencari informasi, proaktif, perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja serta kemampuan memengaruhi) merupakan suatu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu, untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai maka kompetensi pegawai harus ditingkatkan pula. Sedangkan pada penelitian Hidayat (2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

Penelitian (Sadat *et al.*, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja akan mampu mendorong kinerja yang semakin meningkat. Motivasi kerja seorang karyawan dapat

berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun adanya motivasi dari luar diri karyawan. Jika motivasi dalam diri seorang dalam bekerja tinggi, maka kondisi itu akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena kinerjanya akan tinggi. Sedangkan pada penelitian Hidayat (2021) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Penelitian Firdaus (2023) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator OCB yakni *altruism* dan *sonscientiousness* sudah cukup baik dan mampu membantu pegawai dalam pencapaian kinerja yang baik juga sehingga OCB yang dimiliki pegawai di instansi tersebut sudah dapat dikatakan baik. Hal ini jelas mengindikasikan bahwa OCB yang tinggi yang dimiliki pegawai dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Fitri & Endratno (2021) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan yang menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam pekerjaannya, tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berada di hotel sehingga karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi apa yang seharusnya dikerjakan, tidak memiliki pengaruh yang lebih terhadap kinerja karyawan tersebut dalam membantu hotel agar lebih baik lagi dalam pelayanannya.

Penelitian Suswati *et al.*, (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan pegawai merasa mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasinya dan bersedia menghabiskan sisa karier di organisasinya dan pegawai mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasinya. Adanya komitmen organisasi yang kuat dapat dikarenakan dari diri pegawai sendiri dan komitmen organisasi instansi dalam upaya mengembangkan pegawai untuk memiliki sikap dan perilaku yang sarat akan kesadaran sendiri dalam mengabdikan pada organisasi. Sedangkan penelitian Sholikhah dan Frianto (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari indikator komitmen organisasi terdapat pada indikator komitmen normatif yaitu pada butir pernyataan kepedulian karyawan terhadap nasib perusahaan kedepannya. Perusahaan dapat melakukan beberapa hal untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu dengan menyampaikan tujuan perusahaan kepada karyawan agar karyawan merasa terlibat dalam pencapaian tujuan tersebut.

Penelitian Suswati *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi akan memiliki dorongan untuk bekerja lebih dari apa yang menjadi kewajibannya, juga memiliki keinginan untuk mengembangkan diri dan membantu serta bekerja sama dengan rekan kerjanya. Sedangkan penelitian Mangindaan *et al.*, (2020) menyatakan bahwa

kompetensi tidak berpengaruh terhadap variabel OCB. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Sutan Raja Amurang dalam melakukan suatu tugas pekerjaan kurang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam bidangnya sehingga karyawan kurang bekerja dengan sukarela untuk mencapai kinerja perusahaan.

Penelitian Ali *et al.*, (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan semakin tinggi karyawan mendapatkan motivasi kerja kecenderungan seorang karyawan akan lebih meningkat untuk bekerja, maka semakin tinggi juga kemungkinan karyawan melakukan perilaku sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi standar tugas yang diberikan atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan penelitian Wahyudin (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kota Yogyakarta tetapi masih kurangnya dukungan organisasi yang dapat mendukung akan terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian terdahulu yang mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tentang komitmen, kompetensi dan motivasi pada kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
6. Apakah komitmen berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
7. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?

8. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
9. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
10. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
11. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tentang komitmen, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui signifikansi komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk mengetahui signifikansi kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Untuk mengetahui signifikansi motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.

5. Untuk mengetahui signifikansi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
6. Untuk mengetahui signifikansi komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
7. Untuk mengetahui signifikansi kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
8. Untuk mengetahui signifikansi motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
9. Untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
10. Untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
11. Untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pelaku usaha mengenai bagaimana menerapkan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan dari organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang bagaimana pengaruh komitmen, kompetensi, motivasi terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur sehingga diharapkan informasi yang ada bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan juga untuk mengelola organisasi lebih baik lagi.