

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahannya Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 1 ayat 1 UU Nomor 6 Tahun 2014). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, mengharapkan pemerintah desa dapat mengatur urusan desanya dengan lebih baik dan mandiri. Sesuai dengan pasal 26 ayat 2, bahwa pemerintah desa memiliki wewenang untuk mengatur, membina dan memimpin desa agar dapat menyejahterakan masyarakat. Perangkat desa merupakan bagian dari penyelenggara pemerintahan yang terdapat di desa serta mempunyai tugas dalam membantu seorang kepala desa dalam menjalankan tugas dan wewenang kepala desa tersebut dalam melaksanakan pemerintahan dari desa tersebut dan keperluan dari masyarakat di desa dimana tugasnya.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Sudarmanto et al., 2022). Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Grote, 2021) menyatakan kinerja adalah kemampuan

seorang pegawai dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam melaksanakan tugasnya, dengan memperhatikan aspek kualitas, produktivitas, inovasi, dan kepatuhan terhadap aturan dan nilai-nilai organisasi. Sedangkan Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah kemampuan seorang Aparatur Sipil Negara dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam melaksanakan tugasnya, dengan memperhatikan aspek kualitas, produktivitas, inovasi, dan kepatuhan terhadap aturan dan nilai-nilai organisasi (Yudistira, 2020). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. "Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Keberhasilan suatu instansi pemerintahan sebagian tergantung pada sumber daya manusia atau yang disebut SDM di mana merupakan modal dan mempunyai peran serta kedudukan yang sangat penting di dalam suatu instansi. Dengan demikian, suatu sumber daya manusia perlu dikelola agar bisa memberikan pengaruh besar terhadap pelaksanaan instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Instansi ialah tempat setiap orang memiliki aspirasi dan inisiasi untuk kemajuan instansi. Instansi pemerintahan desa adalah tingkat pemerintahan terendah di instansi pemerintahan Indonesia tetapi memiliki peran dan fungsi dalam menerapkan rencana-rencana pemerintah. Sumber daya manusia pada instansi pemerintahan desa harus memiliki keterampilan dengan kinerja yang baik untuk membantu keberhasilan instansi dan mempersembahkan pelayanan terhadap masyarakat dengan sebaik-baiknya. Pegawai yang

menguasai pada bidangnya dan menjalankan sesuai dengan tujuan instansi mampu memberikan kinerja yang baik sedangkan pegawai yang tidak menguasai tidak akan mampu mengapai tujuan secara maksimal dan akan menurunkan kinerjanya. Kemajuan pemerintah desa ditentukan oleh kinerja perangkat desa selaku pembantu Kepala Desa dalam menjalankan pemerintahan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Peran kepala desa sebagai pemimpin organisasi pemerintah desa sangat penting dalam menentukan keberhasilan perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala desa dalam memberi contoh dan berperilaku yang baik sebagai pemimpin akan menarik perangkat desa untuk dapat bekerja sama dengan baik, menumbuhkan setiap bawahannya untuk selalu berperilaku dan bersifat positif serta termotivasi dalam bekerja sehingga tercipta kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Ferryal Abadi (2022) dalam jurnalnya mengemukakan bahwa meningkatkan kinerja aparatur sangat dibutuhkan kepemimpinan etis yang didorong berkomitmen untuk pekerjaan atas dasar kepercayaan yang dia miliki pada pemimpin yang hadir karena kepemimpinannya yang etis untuk membuat keputusan yang tepat dan adil mengenai pekerjaan. Penelitian Novi Susanti (2022) mengatakan bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan PT Sharp Electronic Indonesia. Namun hasil berbeda ditemukan Inez Makaske (2020) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kecenderungan menurunnya kinerja Perangkat Desa tentu erat kaitannya dengan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi misalnya gaya kepemimpinan. Berbagai macam atau jenis gaya kepemimpinan, diantaranya demokratis,

kepemimpinan spiritual, kepemimpinan etis, kepemimpinan transformasional, dan lain sebagainya. Kepemimpinan Etis adalah kepemimpinan yang mendemonstrasikan perilaku yang secara normatif tepat melalui tindakan-tindakan personal dan hubungan interpersonal, dan promosi perbuatan seperti itu kepada para pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pembuatan keputusan (Van Wyk, 2019). Kepemimpinan beretika akan menciptakan suasana kerja dalam organisasi lebih nyaman, produktivitas lebih tinggi, dan menyelesaikan konflik yang ada di dalam organisasi.

Ada lima prinsip etika kepemimpinan, yakni adil (*fairness*), terbuka (*transparency*), tanggungjawab (*responsibility*), efisiensi (*efficiency*) dan tidak ada kepentingan individu (*no conflict of interest*). Kepemimpinan Etis dapat berarti kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi dan menuntun seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dengan menekankan pentingnya nilai-nilai moral. Nilai-nilai moral yang dimaksud adalah seperti ahlak, rasa tanggungjawab, menghargai, budi pekerti, disiplin, kerja keras, jujur dan religius. Adapun selain variabel Kepemimpinan Etis yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu variabel kedua Komitmen Organisasi (Novi Susanti, 2022).

Selanjutnya faktor penting yang membuat kinerja terpengaruhi Komitmen Organisasi. Komitmen terhadap organisasi adalah variabel sikap dalam konteks kerja terdapat beberapa definisi dari komitmen namun semuanya terkait dengan kelekatan individu pada organisasi. Komitmen Organisasi merupakan kondisi dimana individu sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen Organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk

mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Bonaventura Hendrawan Maranata et al. (2022) menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja penuh dengan dedikasi, karena individu yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal paling penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Individu yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat Individu memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas terkait pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja maka dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang sejenis. Penelitian yang dilakukan oleh (Bonaventura Hendrawan Maranata et al., 2022); (Moh. Rizal, 2023); (Renita Angraini et al., 2021); (Kurniawan et al., 2020); (Ditta Amelia et al., 2020); (Nina Andriyani et al., 2020); (Mahmudah et al., 2021); (Nursaid et al., 2021); (Ratnasari & Firmansyah, 2021); (Wardana & Prasetyo, 2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian (Rahadian et al., 2020); (Astuti & Kurnia, 2020); (Hidayat, 2021); (Lianasari & Ahmadi, 2022); (Wahyuni & Budiono, 2022); menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Maka dari hasil riset yang sudah ada peneliti menambahkan variabel komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja.

Efektivitas Kerja Tim juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Salman & Hasan, (2020), bahwa Kerja Tim yang terdiri atas dua kata

team dan work, sehingga Efektivitas Kerja Tim adalah sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya. Efektivitas Kerja Tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama (Ressy Dwi Fitr et al., 2023). Dalam tim, anggota tim saling bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas (ndah Permatasari Dewi et al., 2023). Anggota tim pun saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu.

Kinerja perangkat desa diatur oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri no.2 Tahun 2017 tentang Standar Pelayanan Minimal Desa yang menyebutkan bahwa Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat. Pemerintah Desa ini dilakukan oleh Kepala Desa yang dibantu oleh Perangkat Desa, yaitu Sekretaris Desa, Pelaksana Kewilayahan dan Pelaksana Teknis serta perangkat desa lainnya. Perangkat Desa mempunyai standar penilaian kerja yang dilakukan oleh setiap kepala Desa. Permasalahan yang dialami Pemerintah Desa adalah hasil kinerja Perangkat Desa belum optimal selama beberapa tahun terakhir bahkan ada yang dalam kategori buruk. Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi Perangkat Desa dan bagi Pemerintah Desa itu sendiri.

Hasil penilaian kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo sesuai pedoman penilai kinerja dengan indikator outcome masih belum memenuhi target, sebagaimana data berikut;

Tabel 1.1
Rekapitulasi Presensi Perangkat Desa Di Kabupaten Probolinggo
Tahun 2023

No	Kecamatan	2021		2022		2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Paiton	100 %	90 %	100 %	88 %	100 %	89 %
2	Pakuniran	100 %	80 %	100 %	80 %	100 %	79 %
3	Kotaanyar	100 %	85 %	100 %	86 %	100 %	85 %
4	Besuk	100 %	85 %	100 %	84 %	100 %	85 %
5	Gading	100 %	80 %	100 %	80 %	100 %	82 %
6	Kraksaan	100 %	95 %	100 %	93 %	100 %	94 %
7	Pajajaran	100 %	90 %	100 %	88 %	100 %	89 %
8	Gending	100 %	90 %	100 %	85 %	100 %	88 %
9	Maron	100 %	85 %	100 %	85 %	100 %	84 %
10	Tiris	100 %	80 %	100 %	80 %	100 %	80 %
11	Krucil	100 %	80 %	100 %	80 %	100 %	80 %
12	Banyuanyar	100 %	83 %	100 %	84 %	100 %	83 %
13	Leces	100 %	85 %	100 %	84 %	100 %	84 %
14	Bantaran	100 %	82 %	100 %	80 %	100 %	81 %
15	Kuripan	100 %	80 %	100 %	80 %	100 %	80 %
16	Sukapura	100 %	80 %	100 %	80 %	100 %	80 %
17	Sumber	100 %	80 %	100 %	78 %	100 %	79 %
18	Tongas	100 %	85 %	100 %	84 %	100 %	85 %
19	Sumberasih	100 %	85 %	100 %	83 %	100 %	84 %
20	Wonomerto	100 %	80 %	100 %	80 %	100 %	80 %
21	Tegal Siwalan	100 %	84 %	100 %	84 %	100 %	83 %
22	Krejengan	100 %	82 %	100 %	80 %	100 %	82 %
23	Bantaran	100 %	80 %	100 %	80 %	100 %	80 %
24	Dringu	100 %	90 %	100 %	90 %	100 %	90 %
	Rerata	100 %	84 %	100 %	83 %	100 %	83 %

Sumber : DPMD Kabupaten Probolinggo Tahun 2024

Data absensi berdasarkan tabel 1.1 masih ditemukannya pegawai yang kurang disiplin seperti datang terlambat, istirahat melebihi waktu yang ditentukan serta tidak masuk. Tingkat kehadiran pegawai tidak ada yang menunjukkan tingkat presensi 100%. Presensi kehadiran rata-rata 84% pada tahun 2021, namun ada penurunan Presensi kehadiran pada tahun 2022 dan tahun 2023 dengan rata-rata 83% yang dihitung dari total keseluruhan perangkat desa dalam 1 tahun.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penilaian Rata-Rata Prestasi Kerja Perangkat Desa se
Kabupaten Probolinggo

Indikator	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target
Efisiensi Birokrasi	84%	> 90%	83%	> 90%	82%	> 90%
Pengelolaan Keuangan	85%	> 90%	84%	> 90%	83%	> 90%
Tertib Administrasi	83%	> 90%	84%	> 90%	83%	> 90%
Meningkatnya SDM	80%	> 90%	80%	> 90%	80%	> 90%

Sumber : DPMD Kabupaten Probolinggo Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui prestasi kerja pada aspek efisiensi birokrasi seperti laporan hasil evaluasi setiap tahunnya mengalami penurunan hingga pada tahun 2023 capaiannya 84%, pengelolaan keuangan dengan kriteria analisis standar belanja, standar barang dan jasa, evaluasi juga mengalami penurunan, tertib administrasi yang terdiri dari pelayanan dan fasilitas cenderung stagnam, meningkatnya SDM melalui pelatihan dan diklat masih tetap mencapai 80%.

Berdasarkan fenomena gap tentang kinerja pegawai tersebut para peneliti terdahulu telah melakukan penelitian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepemimpinan etis, komitmen organisasi dan efektivitas kerja tim diantaranya sebagai berikut :

1. Jajuk Herawati, Prayekti (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik Di Jogjakarta”. Berdasarkan penelitian ini menemukan hasil bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasional berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi batik di Jogjakarta.

2. Lovina, Susi Hendriani, dan Marni (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau”. Berdasarkan penelitian ini menemukan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, artinya semakin baik kepemimpinan dan komitmen organisasi, maka semakin baik pula kinerja.
3. Gilang Ramadhani (2021) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis, Motivasi Spiritual, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Etis dan komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Implementasinya adalah semakin baik komitmen organisasional maka kinerja semakin tinggi, sebaliknya, jika komitmen organisasional pegawai rendah maka kinerja juga menurun.
4. Penelitian Dio Eko Budi Prasetya, Mulyana (2023) dengan judul penelitian “Ethical leadership, organizational climate, teamwork effectiveness, and kinerja pegawai”. Berdasarkan penelitian ini menemukan hasil bahwa pengaruh kepemimpinan etis dan efektivitas kerja sama tim sangat signifikan. Itu menunjukkan bahwa semakin tinggi maka kepemimpinan etis dan efektivitas kerjasama tim, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
5. Penelitian Balthasar Watunglawar, Katarina Leba (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Etikal, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Berdasarkan penelitian ini menemukan hasil bahwa secara simultan kepemimpinan etikal, komitmen organisasional dan

kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi atau baik kepemimpinan etikal, komitmen organisasional dan kepuasan kerja, maka akan semakin baik atau meningkatkan kinerja pegawai.

Selain penelitian yang berpengaruh positif terdapat juga Research Gap dari penelitian lain, yaitu penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda, diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian Jessline Gunawan dan Roy Setiawan (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement Dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Di Bank Swasta” Berdasarkan penelitian ini menemukan hasil bahwa Kepemimpinan etis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank swasta.
2. Penelitian Inez Makaske (2019) dengan judul penelitian “The Effect Of Leadership Behavior On Work Climate And Team Effectiveness.”. Berdasarkan penelitian ini menemukan hasil bahwa Kepemimpinan etis dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian Harmoko, Heru Sulistyو (2019) dengan judul penelitian “Peran Kepemimpinan Etis Dan Pemberdayaan Psikologi Terhadap Kepuasan Untuk Meningkatkan Kinerja Atlet PPLP Sulawesi Tenggara”. Berdasarkan penelitian ini menemukan hasil bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Atlet PPLP Sulawesi Tenggara.
4. Penelitian Pingkan Marsoit et al. (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia”. Berdasarkan penelitian ini

menemukan hasil bahwa komitmen organisasi belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

5. Penelitian Alvin Arifin (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan”. Berdasarkan penelitian ini menemukan hasil bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi signifikan secara langsung kinerja karyawan, tetapi memberi pengaruh yang tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kerjasama tim berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, juga memberi pengaruh yang tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian menggunakan Efektivitas Kerja Tim sebagai pembaruan dalam penelitian ini, hal ini dikarenakan kinerja dalam sebuah tim memberikan hasil yang lebih efektif dari pada bekerja secara individu, dimana ada sebuah kerja sama dan saling memberikan penilaian atas kinerja yang dilakukan, hal inilah yang membuat Efektivitas Kerja Tim perlu dimasukkan sebagai variabel yang memprediksi Kinerja Pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Efektivitas Kerja Tim Sebagai Variabel Intervening pada Perangkat Desa se Kabupaten Probolinggo”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan kesenjangan fenomena dan kesenjangan penelitian yang dikemukakan diatas serta didukung oleh teori-teori dan penelitian empiris sejenis, maka rumusan masalah adalah terjadi penurunan kinerja pegawai pada Perangkat

Desa dalam beberapa tahun terakhir.

Penelitian ini secara terperinci meneliti Kepemimpinan Etis, Komitmen Organisasi dan Efektivitas Kerja Tim yang diasumsikan dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dapat optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Maka dalam penelitian ini akan dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tim pada perangkat Desa?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tim pada perangkat desa?.
3. Apakah Kepemimpinan Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada perangkat desa?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada perangkat desa?.
5. Apakah Efektivitas Kerja Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada perangkat desa?.
6. Apakah Kepemimpinan Etis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja Tim pada perangkat Desa?
7. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja Tim pada Perangkat Desa?.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Efektivitas Kerja Tim

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Tim.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Efektivitas Kerja Tim terhadap Kinerja Pegawai.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja Tim
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja Tim

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Desa Se Kabupaten Probolinggo, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk peningkatan kinerja perangkat Desa Se Kabupaten Probolinggo.
 - b. Bagi *stakeholder* hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa.
2. Manfaat Akademis
 - a. Bagi universitas penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori

mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk pelayanan publik).

- b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris tentang variabel yang diteliti, sehingga dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang berbeda.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini secara empiris dapat membantu Pemerintah Desa untuk memahami pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan efektivitas kerja tim sebagai variabel intervening. Maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai salah satu dasar untuk menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai khususnya perangkat desa Se Kabupaten Probolinggo.