



Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Sirilogui Kecamatan Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Berjalina¹, Hafrizal Okta Ade Putra², Rahmat³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tamansiswa, Sumatera Barat, Indonesia

Alamat: Jl. Taman Siswa No. 9, Alai Parak Kopi, Kec. Padang Utara, Kota Padang

Email: enjaiberja@gmail.com

Abstrak

Kinerja pemerintahan desa yang belum efektif disebabkan oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Hal ini terlihat dari belum optimalnya dalam pencapaian target pemerintahan desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti pengadministrasian. Tujuan dari penelitian adalah mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel mediasi. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Sampel 108 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data kuesioner. Teknik analisa data PLS-SEM dengan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian ditemukan secara langsung terdapatnya pengaruh dari budaya organisasi dan komitmen dengan kinerja aparatur desa. Tidak terdapatnya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan desa. Terdapatnya pengaruh dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan komitmen aparatur desa. Hasil secara tidak langsung terbukti terdapatnya kemampuan komitmen dalam memberikan mediasi pada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja aparatur desa. Hasil koefisien determinasi ditemukan kemampuan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan menjelaskan komitmen sebesar 72,3% (sedang). Kemampuan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan menjelaskan kinerja sebesar 65,5% (sedang). Penelitian ini memberikan rekomendasi bahwa komitmen aparatur desa penting untuk diperhatikan karena memberikan kontribusi positif pada budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur desa.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Kinerja, PLS-SEM

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam sebuah organisasi, karena terdiri dari sekelompok individu yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan tertentu. Apa pun jenis dan tujuannya, organisasi didirikan berdasarkan beragam visi demi keuntungan mereka, dan dalam memenuhi misinya, mereka diatur dan diawasi oleh sumber daya manusia (Sudaryo, *et al.*, 2018). Kesiapan SDM terutama terkait dengan profesionalitas pegawai merupakan hal yang mutlak harus dilakukan, sehingga dalam penyelenggaraan otonomi didukung oleh keberadaan pegawai yang memiliki kemampuan dan semangat kinerja dalam melaksanakan tugas. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik

adalah suatu yang berharga bagi organisasi karena dapat meningkatkan kualitas maupun mutu dari organisasi tersebut terutama pada bidang pelayanan bagi pemerintah (Kuswati, 2020a).

Kinerja pegawai mencerminkan tentang kualitas pekerjaan, pembuatan rencana dan organisasi dengan baik, berorientasi pada hasil dan efisiensi pekerjaan (Askun, *et al.*, 2021). Hal ini berkaitan dengan keadaan di tingkat desa, di mana efektivitas pejabat desa harus menunjukkan keberhasilan pelaksanaan tugas administratif, perencanaan, dan keuangan sebagaimana ditentukan oleh peraturan daerah. Pasal 3 Perda Kabupaten Kepulauan Mentawai Nomor 4 Tahun 2019 menetapkan bahwa perangkat desa meliputi sekretariat desa, pelaksana teknis, dan pelaksana wilayah. Sekretariat desa pada dasarnya bertugas untuk melaksanakan tiga fungsi utama: administrasi umum, keuangan, dan perencanaan. Namun demikian, dalam kenyataannya, pelaksanaan tanggung jawab ini belum sepenuhnya efektif. Hal ini terlihat dari keterlambatan yang terus-menerus dalam membuat rencana pembangunan desa, ketidakakuratan dalam laporan keuangan, dan belum efektifnya administrasi desa. Masalah ini menyoroti kesulitan dalam efektivitas perangkat desa, yang terkait dengan kemampuan pribadi, penugasan tanggung jawab yang tidak merata, dan kurangnya pengawasan dan dukungan dari pemerintah daerah. Namun, ketiga peran dalam sekretariat desa ini berfungsi sebagai dasar utama untuk memfasilitasi administrasi yang efektif dan pertumbuhan desa yang komprehensif. Kejadian ini membutuhkan lebih banyak fokus pada peningkatan keterampilan perangkat desa dan memperkuat sistem manajemen kinerja agar sesuai dengan kerangka kerja dan peran yang ditetapkan dalam peraturan daerah. Adapun pencapaian kinerja dari pemerintahan Desa Sirilogui adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Pencapaian Kinerja Pemerintahan Desa Sirilogui tahun 2021-2024

No	Indikator Kinerja	Target	Pencapaian			
			2021	2022	2023	2024
1	Persentase pencapaian masyarakat dalam kegiatan pelaksanaan pembangunan desa	100	60	75	80	80
2	Persentase ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat	100	60	60	65	70
3	Persentase partisipasi masyarakat dalam pemberdayaan masyarakat desa	100	75	75	78	80
4	Persentase pengelolaan administrasi,	100	100	100	100	100

	kependudukan pencatatan sipil, statistik dan kearsipan yang berjalan dengan baik					
5	Persentase partisipasi masyarakat dalam bidang penanggulangan bencana	100	70	75	75	75
6	Persentase partisipasi masyarakat dalam keadaan kedaruratan dan mendesak	100	76	80	80	-
7	Persentase partisipasi dalam kegiatan sosial, seni, budaya dan keagamaan	100	65	70	70	75
8	Persentase urusan penyelenggaraan tata praja pemerintahan perencanaan, keuangan, dan pelaporan yang dikoodinasikan.	100	100	100	100	100
9	Persentase PAD terhadap target capaian output PBB yang ditetapkan	100	55	65	65	65
10	Realisasi penggunaan anggaran kegiatan secara keseluruhan	100	100	100	100	100
Rata-rata pencapaian			76,1	80	81,3	74,5

Sumber: Data Sekunder LK Pemerintahan Desa Sirilogui tahun 2024.

Tabel 1 dijelaskan bahwa dari sepuluh indikator kinerja pemerintahan Desa Sirilogui terlihat bahwa masing-masing indikator memiliki target sebesar 100 persen. Namun, dari keseluruhan indikator kinerja hanya terdapat tiga indikator yang telah memenuhi target. Sedangkan tujuh indikator lainnya belum memenuhi target yang telah ditentukan mulai dari tahun 2021-2024. Dilihat dari rata-rata pencapaian target indikator kinerja terdapat pada tahun 2021-2023 terus mengalami peningkatan. Sedangkan pada tahun 2024 terjadinya penurunan yaitu hanya memenuhi 74,4% yang disebabkan karena tidak adanya anggaran untuk antisipasi keadaan kedaruratan dan mendesak. Belum optimalnya dalam pencapaian target kerja disebabkan karena jaringan WIFI di kantor Desa Sirilogui sering mati sehingga segala sesuatu yang berkaitan dengan pengadministrasian pelayanan, pengadministrasian surat-surat menyurat tentang pembangunan sering tertunda. Sehingga kualitas dan kuanlitas kerja yang dihasilkan perangkat desa belum optimal. Secara teoritis permasalahan kinerja menurut Martha & Fartika (2022), yaitu dikarenakan pegawai terlambat bahkan tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan, adapun kesalahan pegawai saat bekerja adalah terdapat beberapa pegawai yang ketiduran pada saat jam kerja, selain itu terdapat kurang telitinya pegawai dalam bekerja.

Kinerja dapat dipengaruhi langsung oleh budaya organisasi yang sedang berlangsung di kantor Desa Sirilogui. Berdasarkan hasil observasi terlihat bahwa budaya organisasi yang terdapat di kantor Desa masih terdapat permasalahan seperti norma-norma yang berlaku di belum berjalan dengan optimal. Hal ini terlihat bahwa setiap bidang menjalankan norma-norma yang berbeda, sehingga dapat menimbulkan konflik internal dan dapat menurunkan sistem kerja sama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kurangnya transparansi di lingkungan kantor membuat budaya organisasi belum berjalan dengan efektif. Hal ini berarti bahwa sikap saling percaya antara aparatur desa dan juga kepala desa belum berjalan dengan baik. Secara teoritis permasalahan budaya organisasi menurut Syanan & Magdalena (2023), yaitu budaya organisasi mencakup seperangkat keyakinan, sikap, koneksi, dan asumsi umum yang dianut dan digunakan secara eksplisit maupun implisit oleh seluruh anggota organisasi untuk mengelola lingkungan eksternal dan mencapai tujuan organisasi. Meskipun demikian, pegawai di suatu organisasi memiliki sifat, temperamen, perspektif, dan tindakan yang beragam. Faktor-faktor ini juga memengaruhi kesejahteraan pegawai. Mogi, *et al.*, (2022), memaparkan pada penelitiannya bahwa kinerja seorang pegawai yang baik merupakan dampak dari budaya organisasi yang berjalan dengan maksimal. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Putri, *et al.*, (2024), penting untuk memperhatikan budaya yang ada pada suatu organisasi karena dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi gaya kepemimpinan terlihat belum optimalnya seperti kemampuan komunikasi kepala desa untuk berkomunikasi dengan kepala daerah maupun anggota DPRD untuk melengkapi fasilitas kerja yang memadai seperti jaringan WIFI karena jaringan WIFI adalah salah satu kendala yang membuat kinerja belum optimal. Selain itu, pembangunan desa yang belum optimal seperti pembuatan jalan yang masih terbengkalai akibat keterbatasan biaya. Padahal jalan tersebut sangat berperan penting untuk membantu kelancaran transportasi masyarakat desa untuk menjual hasil taninya. Selain itu, masih rendahnya kemampuan dalam memberikan motivasi kepada aparatur desa Sirilogui, meskipun terdapat motivasi yang diberikan tidak lain hanya sebagai bentuk formalitas saja. Sembiring & Sitanggang (2022), secara teoritis permasalahan gaya kepemimpinan otoriter mengharuskan pemimpin selalu menjadi orang yang membuat keputusan dan kebijakan. Sebaliknya, pegawai lebih menyukai pendekatan kepemimpinan demokratis, di

mana pemimpin melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan mengenai isu-isu tertentu. Rachman, *et al.*, (2024), kepemimpinan semata-mata bergantung pada kecerdasan akan menghasilkan pemimpin yang menunjukkan kecenderungan otoriter dan umumnya tidak disukai oleh bawahannya. Kepemimpinan yang bergantung pada kebajikan moral akan menghasilkan pemimpin yang kurang kuat dan tidak memiliki ketegasan. Putri, *et al.*, (2024), menyampaikan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan memiliki peranan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Mogi, *et al.*, (2022), memaparkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi bukan salah satu dampak dari gaya kepemimpinan yang kurang baik.

Fenomena yang terjadi di berbagai organisasi baik disektor publik maupun swasta menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak mengalami kepuasan kerja, rendahnya loyalitas, serta menurunnya produktivitas dalam bekerja (Luki, *et al.*, 2021). Permasalahan ini tidak terjadi begitu saja, tetapi terdapat sejumlah faktor yang membuat kinerja pegawai berjalan dengan maksimal maupun tidak. Hal ini bisa disebabkan oleh budaya organisasi yang lemah, gaya kepemimpinan yang tidak efektif, atau rendahnya komitmen terhadap organisasi. Berdasarkan fenomena yang terjadi, terdapat gap penelitian, terindikasi bahwa masih sedikit penelitian yang mengintegrasikan komitmen pegawai sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian yang ada cenderung melihat hubungan langsung tanpa mempertimbangkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompetensi secara tidak langsung. Selain itu, konteks organisasi dan karakteristik kepemimpinan yang berbeda juga berpotensi menghasilkan kinerja yang tidak konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengatasi kesenjangan ini dengan menggunakan efek mediasi komitmen pegawai terhadap dampak budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Wahidi, *et al.*, (2020) membuktikan komitmen tidak dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Namun demikian, komitmen berhasil menjadi mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Namun demikian, komitmen berhasil menjadi mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian lain Jaya, *et al.*, (2024) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu membuktikan masih jarang dilakukan tentang kemampuan komitmen organisasi dalam memberikan mediasi pada gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, dan pada umumnya menggabungkan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional. Hal inipun dijumpai pada artikel-artikel Internasional sedangkan pada artikel Nasional masih belum ada yang menggabungkan kedua variabel bebas yang terdapat pada penelitian ini. Oleh sebab itu penelitian ini menarik untuk dibahas sehingga kelemahan tersebut merupakan suatu kebaharuan yang terdapat pada penelitian, dikarekan komitmen pegawai memiliki peranan penting dalam menjalankan budaya organisasi dan mendorong gaya kepemimpinan untuk membentuk kinerja maksimal.

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada aparatur desa aparatur Desa Sirilogui, Kecamatan Siberut Utara, Kabupaten Kepulauan Mentawai yang dilakukan dengan metode kuantitatif berjenis survey. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2025. Populasi penelitian ini berjumlah 108 orang aparatur desa. Teknik penarikan sampel berupa sampling jenuh sehingga ditemukan sampel 108 orang aparatur desa. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner menggunakan skala likert (1-5) dan kuesioner ini sebelum disebarkan kepada responden terlebih dahulu dilakukan validasi oleh pakar seperti pembimbing dan setelah itu dilakukan penyebaran kepada responden secara offline dan dianalisa melalui metode PLS-SEM yang diolah menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Responden

Responden penelitian ini berjumlah 108 orang aparatur desa, dari jumlah tersebut dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin didominasi dengan perempuan berjumlah 67 orang. Status pernikahan didominasi dengan menikah berjumlah 101 orang, berdasarkan usia didominasi dengan 30-49 tahun berjumlah 80 orang. Pendidikan responden didominasi dengan SLTA sederajat jumlah 67 orang. Sedangkan menurut penghasilan didominasi dengan < Rp.2.811.449. Jabatan responden didominasi dengan PKK sebanyak 41 orang. Lama bekerja didominasi dengan 3-5 tahun jumlah 79 orang.

Hasil Uji SEM-PLS**1. Hasil Uji Outer Model**

Hasil penelitian yang ditemukan melalui pengukuran outer model mencakup *convergent validity*, *discriminant validity*, and *reliability tests*, menghasilkan temuan berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

No	Variabel	Pernyataan	Loading Factor	AVE	Composite Reliability
1	Budaya Organisasi (X ₁)	BO_1	0,824	0,740	0,930
		BO_2	0,866		
		BO_3	0,895		
		BO_4	0,834		
		BO_5	0,870		
		BO_6	0,871		
2	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	GP_1	0,948	0,779	0,975
		GP_2	0,897		
		GP_3	0,938		
		GP_4	0,882		
		GP_5	0,867		
		GP_6	0,924		
		GP_7	0,873		
		GP_8	0,754		
		GP_9	0,897		
		GP_10	0,896		
		GP_11	0,848		
		GP_12	0,855		
3	Komitmen Pegawai (Z)	KOP_1	0,880	0,765	0,939
		KOP_2	0,892		
		KOP_3	0,865		
		KOP_4	0,889		
		KOP_5	0,885		
		KOP_6	0,833		
4	Kinerja Pegawai (Y)	K_1	0,841	0,785	9,964
		K_2	0,851		
		K_3	0,897		
		K_4	0,897		
		K_5	0,922		
		K_6	0,890		
		K_7	0,896		
		K_8	0,892		

Sumber: SmartPls 4 tahun 2025.

Tabel di atas menjelaskan bahwa terdapat nilai yang valid pada indikator budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja pegawai karena memperoleh nilai *loading factor* > 0,70 dan nilai AVE > 0,50. Sedangkan uji reliabilitas ditemukan semua variabel telah reliabel karena menghasilkan composite reliability melebihi dari 0,70. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dan variabel dapat dilakukan pengujian seterusnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

No	Variabel	HTMT
1	GK <-> BO	0,851
2	BO <-> KP	0,795
3	GK <-> KP	0,740
4	BO <-> KOP	0,874
5	GK <-> KOP	0,840
6	KOP <-> KP	0,827

Sumber: SmartPls 4 tahun 2025.

Tabel 3. temuan uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan hubungan yang baik pada budaya organisasi. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan serta komitmen pegawai memberikan hubungan baik dengan kinerja pegawai. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan telah mampu memberikan hubungan baik pada komitmen pegawai. Nilai yang baik ini ditunjukkan dari nilai HTMT < 0,90.

2. Hasil *Inner Model* (Model Struktural)

Inner model pada penelitian ini diperoleh dari proses bootstrapping melalui aplikasi SmartPLS 4, yang mana hasil dari penelitian ini dapat disajikan mulai dari hasil koefisien determinasi (R^2), dan *effect size* (f^2), serta *predictive relevance* (Q^2), maupun hipotesis.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

No.	Variabel	R-square adjusted	Keterangan
1	KOP	0,723	Sedang
2	KP	0,655	Sedang

Sumber: SmartPls 4 tahun 2025.

Tabel 4. dapat dijelaskan bahwa hasil uji *R-square adjusted* yaitu BO dan KP dalam menjelaskan KOP adalah dalam kategori sedang (72,3%) dan sisanya 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Selanjutnya BO dan GK dalam menjelaskan KP adalah dalam kategori sedang (65,5%) dan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji *f-square* (f^2)

No.	Variabel	<i>f-square</i>	Keterangan
1	BO -> KP	0,058	Kecil
2	BO -> KOP	0,287	Sedang
3	GK -> KP	0,014	Kecil
4	GK -> KOP	0,219	Sedang
5	KOP -> KP	0,176	Sedang

Sumber: SmartPls 4 tahun 2025.

Tabel 5, menjelaskan tentang hasil uji *f-square* yaitu BO memiliki pengaruh kecil dengan KP. BO memiliki pengaruh sedang dengan KOP. GK memiliki pengaruh kecil dengan KP. GK memiliki pengaruh sedang dengan KOP. KOP memiliki pengaruh sedang dengan KP.

Tabel 6. Hasil Uji *Predictive Relevance* (Q^2)

No	Variabel	Q^2 predict	Keterangan
1	KOP	0,690	Kuat
2	KP	0,552	Kuat

Sumber: SmartPls 4 tahun 2025.

Berdasarkan Tabel 6, menjelaskan hasil *predictive relevance* (Q^2) yaitu BO dan GK memiliki nilai *predictive relevance* kuat dalam memprediksi KOP. BO dan GK memiliki nilai *predictive relevance* kuat dalam memprediksi KP.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
1	BO -> KP	0,271	2,176	0,030	Signifikan
2	GK -> KP	0,127	0,952	0,341	Tidak Signifikan
3	BO -> KOP	0,478	3,629	0,000	Signifikan
4	GK -> KOP	0,418	3,472	0,001	Signifikan
5	KOP -> KP	0,466	2,412	0,016	Signifikan
6	BO -> KOP -> KP	0,223	2,155	0,031	Signifikan
7	GK ->KOP -> KP	0,195	1,967	0,049	Signifikan

Sumber: SmartPls 4 tahun 2025.

Pembahasan

Budaya organisasi telah terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja aparatur desa. Asumsi dari penelitian ini bahwa dengan menjalankan budaya organisasi yang baik seperti norma-norma, nilai-nilai dan kepercayaan dapat meningkatkan kinerja aparatur desa. Sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa budaya organisasi secara langsung telah terbukti dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa dengan

meningkatkan pelaksanaan budaya organisasi oleh pegawai maka cara langsung dapat memberikan peningkatan pada kinerja pegawai (Latif & Sunarto, 2024; Mardiani & Sepdiana, 2021).

Gaya kepemimpinan tidak dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja aparatur desa. Asumsi dari penelitian ini adalah baik atau buruknya gaya kepemimpinan kepala desa maka aparatur desa masih memiliki keinginan yang baik dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kepala desa yang rendah dalam memperhatikan kesejahteraan pengikat desa seperti penghargaan dan juga komunikasi yang membuat gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak pada peningkatan kinerja. Sehingga kepala desa belum dapat dijadikan sebagai panutan dan sumber motivasi bagi aparatur desa untuk mendorong terjadinya pelaksanaan kerja yang lebih baik. Penelitian terdahulu memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini kepemimpinan tidak dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Sehingga dengan belum berjalannya gaya kepemimpinan yang baik pada suatu organisasi maka belum dapat mempengaruhi bawahannya untuk mengerjakan perintah yang diberikan pimpinan. Buruknya gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin maka akan sulit untuk melakukan pengembangan organisasi dimasa mendatang dan pencapaian tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai (Mardiani & Sepdiana, 2021; Mogi, *et al.*, 2022).

Budaya organisasi telah terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen aparatur desa. Sehingga budaya organisasi seperti norma-norma, nilai-nilai dan kepercayaan yang dijalankan dengan baik oleh aparatur desa menandakan bahwa aparatur desa telah memiliki komitmen yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Jadi, secara keseluruhan indikator budaya organisasi sudah berjalan dengan baik dalam membentuk komitmen aparatur desa untuk menjalankan pekerjaannya. Namun, dari indikator yang digunakan kepercayaan perlu diperkuat lagi, khususnya dalam memberikan penghargaan untuk apresiasi pada hasil kerja perangkat desa selain itu juga mempertimbangkan pengakuan pada kontribusi aparatur desa. Hal ini dilakukan supaya budaya organisasi yang dibentuk dapat berjalan secara optimal dan meningkatkan komitmen aparatur desa bisa membantu pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Penelitian ini sama seperti penelitian terdahulu yaitu terdapatnya hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen dalam bentuk positif dan signifikan. Artinya dengan meningkatkannya pelaksanaan budaya organisasi maka secara langsung telah

membuktikan pegawai tersebut memiliki komitmen yang baik dalam bekerja (Jaya et al., 2024; Wahidi et al., 2020).

Gaya kepemimpinan telah terbukti dapat memberikan dampak yang signifikan dengan komitmen aparatur desa. Asumsi dari penelitian ini adalah dengan menjalankan gaya kepemimpinan yang baik berupa pimpinan mampu mengambil keputusan yang baik, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, serta pimpinan mampu mengendalikan pegawai, bertanggung jawab serta mampu mengendalikan emosi dapat membantu aparatur desa meningkatkan komitmennya bekerja. Jadi, secara keseluruhan indikator dari gaya kepemimpinan kepada desa telah dapat membentuk suatu komitmen yang kuat pada aparatur desa. Namun, masih terdapat indikator yang perlu ditingkatkan seperti pengaruh terhadap bawahan secara persuasif. Komitmen aparatur desa yang telah terbentuk dari kepemimpinan kepala desa yang baik tentunya sangat penting untuk terwujudnya tata kelola pemerintahan desa yang baik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan madani. Temuan ini sama dengan sebelumnya yaitu terdapatnya pengaruh yang diberikan gaya kepemimpinan dengan komitmen pegawai. Sehingga dengan berjalannya gaya kepemimpinan secara optimal akan dapat mempengaruhi bahwannya untuk bekerja secara profesional. Baik atau buruknya pegawai dalam menjalankan pekerjaannya tentu adanya suatu dorongan yang pimpinan (Pranata & Widodo, 2024; Pratama et al., 2020).

Komitmen pegawai telah terbukti memberikan pengaruh pada kinerja aparatur desa secara positif dan signifikan. Makna dari hasil penelitian ini adalah dengan adanya komitmen aparatur desa yang baik seperti kemauan, kesetiaan dan kebanggaan dapat mendorong aparatur desa untuk meningkatkan hasil kerjanya. Sehingga tujuan kantor desa untuk mewujudkan kesetaraan masyarakat dapat terwujud dengan maksimal. Jadi, komitmen aparatur desa dalam membentuk kemauan, kesetiaan dan kebanggaan yang memiliki peranan penting dalam mendorong peningkatan pada kinerja aparatur desa. Meskipun terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan insentif, namun perangkat desa memiliki semangat dan loyalitas tetap menjadi modal utama dalam menjalankan operasional pemerintahan desa. Oleh karena itu, untuk memperkuat komitmen aparatur desa dapat dilakukan dengan pendekatan kesejahteraan dan memberikan dukungan moral akan dapat meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan aparatur desa. Temuan ini sama dengan penelitian terdahulu yaitu terdapatnya hubungan antara komitmen organisasi

dengan kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hal ini terjadi karena pegawai merasa nyaman dengan organisasi untuk menghabiskan waktunya, pegawai merasakan tugas yang diberikan kepadanya penting untuk dilakukan dan pegawai merasa berat untuk pindah pada organisasi lain karena organisasi tempat ia bekerja telah memberikan kebutuhan yang diinginkan (Fadilah et al., 2023; Nurani et al., 2021).

Komitmen pegawai telah terbukti mampu memberikan mediasi budaya organisasi dengan kinerja aparatur desa secara positif dan signifikan. Temuan ini memberikan makna bahwa semakin tinggi komitmen aparatur desa dalam menjalankan pekerjaannya maka dapat menjebatani budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur desa. Terlihat dengan jelas bahwa komitmen aparatur desa yang baik dalam bekerja ditunjukkan dengan kemauan yang baik untuk menjalankan tanggung jawabnya sehingga dapat menjebatani budaya organisasi dalam pelaksanaan norma-norma yang berlaku pada kantor desa. Sehingga dengan terlaksananya komitmen dan budaya organisasi dengan baik maka pegawai dapat meningkatkan hasil kerjanya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan. Analisis jalur menunjukkan bahwa dampak langsung lebih kuat daripada dampak tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen karyawan (Jaya et al., 2024; Syanan & Magdalena, 2023).

Komitmen pegawai telah terbukti mampu memberikan mediasi gaya kepemimpinan dengan kinerja aparatur desa secara positif dan signifikan. Dari temuan ini bermakna dengan meningkatnya komitmen aparatur desa dalam menjalankan pekerjaannya maka dapat menjebatani gaya kepemimpinan untuk memberikan peningkatan pada kinerja aparatur desa. Jadi, komitmen aparatur desa yang baik dalam bekerja ditunjukkan dengan kemauan yang baik dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dikarenakan adanya dorongan dari gaya kepemimpinan kepala desa yang mampu mengambil keputusan dengan baik. Sehingga setiap keputusan yang diambil kepala tidak mengganggu aparatur desa dalam menjalankan pekerjaannya, karena pimpinan terlebih dahulu mempertimbangkan risiko yang dihadapi ketika memutuskan suatu tindakan. Oleh sebab itu dengan adanya komitmen aparatur desa dan gaya kepemimpinan kepala desa yang baik dapat

meningkatkan kinerja aparatur desa. Temuan ini sama dengan sebelumnya bahwa komitmen pegawai dapat memberikan mediasi pada gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai. Artinya komitmen yang baik dimiliki pegawai tentunya dapat memperkuat gaya kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik (Fadilah et al., 2023; Jaya et al., 2024).

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen yang dimiliki aparatur desa merupakan faktor yang dapat menjembatani antara hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Temuan ini sangat sejalan dengan prinsip yang terdapat pada *theory goal setting* yaitu dengan adanya tujuan yang jelas dan disertai dengan komitmen yang tinggi yang ditunjang dengan dukungan dari organisasi, serta gaya kepemimpinan yang efektif, akan memberikan peningkatan pada kinerja secara efektif. Oleh karena itu penetapan tujuan yang jelas pada organisasi, pemberian penghargaan secara adil, serta penguatan budaya kerja sama, serta partisipasi akan dapat memperkuat komitmen dalam meningkatkan kinerja secara langsung.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan telah terbukti bahwa budaya organisasi dan komitmen dapat memberikan pengaruh pada yang signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Sedangkan gaya kepemimpinan tidak mampu memberikan pengaruh pada kinerja aparatur desa. Selain itu terdapatnya pengaruh yang signifikan diberikan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen aparatur desa. Tidak kalah pentingnya dari hasil penelitian ini adalah komitmen aparatur desa dapat memperkuat hubungan pada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur desa dalam bentuk positif dan signifikan. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat direkomendasikan bahwa kepala desa perlu meningkatkan pemberian penghargaan kepada aparatur desa seperti gaji, memberikan perjalanan dinas secara adil supaya aparatur desa lebih bersemangat lagi dalam bekerja dan hasil kerja yang diberikanpun lebih meningkat karena kebutuhannya sudah dipenuhi oleh organisasi. Selain dari itu kepala desa perlu meningkatkan kehadirannya di kantor desa supaya aparatur desa merasa terawasi sehingga dapat memberikan dampak pada kinerja yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Askun, V., Cikel, R., & Ajanovic, E. (2021). Comparative Analysis of Factors Affecting Employee Performance According to Job Performance Measurement Method : The Case of Performing Artist. *Ege Akademik Bakis*, 29–45. <https://doi.org/10.21121/eab.874012>
- Fadilah, M. A., Wilian, R., & Edward. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Enseval Putera Megatrading , Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1), 25–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jdm.v11i1.26504>
- Jaya, U. A., Priyana, I., & Wulandari, D. (2024). The Influence Of Organizational Culture and Tranformational Leadership Style on Employee Performance With Organizational Commitment As A Mediation Variable. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(5), 3686–3699. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i5.3943>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Latif, & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan. *AMANAHA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 10–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.70451/amanah.v2i1.18>
- Luki, M., Stephanie, & Nazmi, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Horas Bangun Persada. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 1623–1638. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1592>
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Martha, L., & Fartika, O. N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transco Energi Utama POM. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 1–5.
- Mogi, A., Nugroho Warasto, H., & Aesah, S. (2022). Effect Of Organizational Culture And Leadership Style On Employee Performance Of PT. Raya Azura Persada, South Jakarta. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 3(5), 214–224. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i5.241>
- Nurani, D. W., Samdin, S., Nasrul, N., & Sukotjo, E. (2021). The Effect of Leadership Style on Organizational Commitment and Employee Performance: An Empirical Study from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(12), 141–0151. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no12.0141>
- Pranata, H. M., & Widodo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1944. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.5490>
- Pratama, I. G. A. A. E. B., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen

- Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 10(1), 46–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.36733/juima.v10i1.1071>
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Rachman, A. A., Hafiz, M. J. Al, Vernanda, P., & Maulia, I. R. (2024). Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(2), 274–278. <https://doi.org/10.32493/drj.v7i2.35467>
- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 52–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1729>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 37–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.46975/ebp.v6i2.489>
- Wahidi, U., Hardi, H., & Safitri, D. (2020). Effect of Independence, Leadership Style and Organizational Culture on Auditor Performance: Organizational Committees as Mediation Variables. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(2), 218–238. <https://doi.org/10.31258/jc.1.2.219-238>