

**MODEL STRUKTURAL KINERJA PEMERINTAH DESA SAIBI SAMUKOP
KECAMATAN SIBERUT TENGAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI:
PERAN MEDIASI DUKUNGAN KEPEMIMPINAN**

***STRUCTURAL MODEL OF VILLAGE GOVERNMENT PERFORMANCE OF SAIBI
SAMUKOP, CENTRAL SIBERUT DISTRICT, MENTAWAI ISLANDS REGENCY: THE
MEDIATION ROLE OF LEADERSHIP SUPPORT***

Fernando¹⁾, Hafrizal Okta Ade Putra²⁾ Gus Andri³⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tamansiswa. Jl. Taman Siswa No. 9, Padang. Email: sakailoat@gmail.com

²⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tamansiswa Jl. Taman Siswa No. 9, Padang. Email: gusandri1908@gmail.com

³⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tamansiswa. Jl. Taman Siswa No. 9, Padang. Email: hafrizaloktaade@gmail.com

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh budaya organisasi, etos kerja dan dukungan kepemimpinan sebagai variabel intervening terhadap kinerja pemerintah desa. Populasi penelitian ini berjumlah 178 orang dan sampel berjumlah 178 orang ditentukan dari total sampling. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dianalisa melalui PLS-SEM dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan dukungan kepemimpinan terhadap kinerja pemerintah desa. Sedangkan etos kerja tidak dapat memberikan pengaruh pada kinerja pemerintah desa. Budaya organisasi dan etos kerja terbukti mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap dukungan kepemimpinan. Hasil pengaruh tidak langsung dukungan kepemimpinan mampu memediasi budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pemerintah desa. Hasil uji R-square (R^2) 0,558, artinya budaya organisasi dan etos kerja dapat menjelaskan dukungan kepemimpinan sebesar 55,8% (sedang). R-square sebesar 0,621, budaya organisasi dan etos kerja dapat menjelaskan kinerja pemerintah desa sebesar 62,1% (sedang).

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Etos Kerja, Dukungan Kepemimpinan, Kinerja, PLS-SEM

ABSTRACT: The purpose of this study was to determine the direct and indirect effects of organizational culture, work ethic, and leadership support as intervening variables on village government performance. The population of this study was 178 people, and the sample size was 178 people determined from total sampling. This study used a questionnaire analyzed through PLS-SEM with SmartPLS 4. The results of the study showed a positive and significant effect of organizational culture and leadership support on village government performance. While work ethic could not influence village government performance. Organizational culture and work ethic were proven to have a significant effect on leadership support. The results of the indirect effect of leadership support were able to mediate organizational culture and work ethic on village government performance. The R-square (R^2) test result was 0.558, meaning that organizational culture and work ethic can explain leadership support by 55.8% (moderate). R-square of 0.621, organizational culture and work ethic can explain village government performance by 62.1% (moderate).

Keywords: Organizational Culture, Work Ethic, Leadership Support, Performance, PLS-SEM.

A. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dipandang sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi pegawai dalam bekerja yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, peluang promosi, serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana faktor internal dan eksternal organisasi mampu mendukung pegawai untuk menghasilkan output optimal sesuai tujuan organisasi (Tasman, *et al.*, 2021). Kinerja pegawai menunjukkan seberapa besar kontribusi pegawai terhadap organisasi, namun untuk membuat hasil kerja pegawai lebih baik tidaklah suatu hal yang

mudah. Kinerja pegawai banyak faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya faktor internal organisasi seperti gaya kepemimpinan transformasional dan faktor internal pegawai seperti etos kerja dan kompetensi karyawan (Lestari, *et al.*, 2023). Kinerja pegawai bisa dipengaruhi sejumlah faktor seperti budaya pada organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan etos kerja (Aliani, 2021; Usuh *et al.*, 2020). Pencapaian kinerja pemerintah desa Saibi Samukop di Kecamatan Siberut Tengah, Kabupaten Kepulauan Mentawai dapat ditinjau pada jenis kegiatan yang dilaksanakan seperti dijelaskan pada tabel 1:

Tabel 1. Data Kinerja Pada Kantor Desa Saibi Samukop tahun 2022-2024

No	Bidang	Target (%)	Pencapaian		
			2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
1	Penyelenggaraan pemerintahan desa	100	60	75	78
2	Pembangunan desa	100	80	90	95
3	Pembinaan kemasyarakatan	100	50	70	80
4	Pemberdayaan masyarakat	100	70	70	75
5	Penanggulangan bencana, darurat dan mendesak desa	100	75	70	80

Sumber: RPJMDes, 2021-2027

Berdasarkan Tabel 1. terlihat bahwa pemerintah desa memiliki lima bidang program yang perlu dipenuhi setiap tahunnya. Dari kelima bidang program tersebut terlihat belum ada yang yang mencapai target yang telah ditentukan. Pencapaian program yang paling memprihatinkan adalah pemberdayaan masyarakat yang mana program tersebut memperoleh penilaian yang terendah dibandingkan dengan program yang lainnya. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan serius pada kinerja pemerintah desa seperti kualitas kerja yang dihasilkan oleh pemerintah desa sehingga program pemberdayaan masyarakat belum terealisasi dengan optimal.

Budaya organisasi adalah sekumpulan keyakinan, nilai, dan cara yang dapat dipelajari untuk beradaptasi dan bertahan dalam suatu organisasi, budaya ini biasanya disadari oleh pegawai (Ratnasari, *et al.*, 2020). Budaya organisasi perlu dilaksanakan dengan baik karena budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang dihasilkan pegawai (Iskamto, 2023). Budaya organisasi pada pemerintah desa Saibi Samukop terjadi pada penerapan nilai-nilai kantor desa belum optimal sehingga membuat rendahnya capaian program pemberdayaan masyarakat. Nilai-nilai organisasi ini mencakup tentang integritas, tanggung jawab, pelayanan, dan inovasi belum sepenuhnya tertanam dalam diri pemerintah desa. Hal ini terlihat dari belum maksimalnya pelaksanaan program strategis yang menyentuh langsung kepentingan masyarakat, yang seharusnya menjadi panggilan utama dalam pemerintahan desa. Lemahnya nilai-nilai organisasi menyebabkan pemerintah desa cenderung bekerja secara administratif semata dan kurang menunjukkan dedikasi dalam mendorong pembangunan berbasis pemberdayaan masyarakat.

Etos kerja merupakan gambaran dari suatu pekerjaan itu sendiri, sikap moral yang dimiliki oleh pegawai dan motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Etos kerja selain memberikan dampak baik bagi pegawai saja namun juga bisa berdampak positif bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Abun, *et al.*, 2022). Etos kerja merupakan karakter etis pegawai pemerintah yang akan bekerja sama dalam koridor yang saling melengkapi, menumbuhkan dinamika yang adil dalam organisasi, seperti akomodatif, sensitif, responsif, dan proaktif (Ahmed, *et al.*, 2021). Etos kerja pemerintah desa Saibi Samukop seperti kerja adalah amanah merupakan suatu fenomena yang perlu di perhatikan karena rendahnya capaian program pemberdayaan masyarakat menunjukkan bahwa sebagian pemerintahan desa belum sepenuhnya memaknai pekerjaan sebagai suatu amanah yang perlu dilakukan dengan profesional dan penuh tanggung jawab. Ketika pekerjaan tidak dipandang sebagai tanggung jawab moral, maka pelaksanaan pekerjaan cenderung dilakukan sekadar memenuhi kewajiban administratif tanpa disertai keseriusan untuk mencapai hasil terbaik. Hal ini berdampak langsung terhadap kegagalan pencapaian target program pemberdayaan masyarakat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah membahas tentang budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai tersebut lebih terfokus pada karyawan swasta dan pegawai negeri sipil (PNS). Namun penelitian tersebut tampaknya lebih terfokus untuk menguji efek langsung. Kekosongan penelitian tersebutlah yang dimanfaatkan untuk penelitian ini yaitu menggunakan dua bentuk arah hipotesis yaitu efek langsung dan tidak langsung dengan melibatkan variabel dukungan kepemimpinan sebagai variabel mediasi. Dukungan dari pihak kepemimpinan merupakan elemen esensial yang menentukan kelangsungan berbagai aktivitas dalam organisasi. Dukungan tersebut tercermin melalui komitmen pimpinan serta dukungan organisasi yang diwujudkan dalam penyediaan seluruh sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan berbagai kegiatan di dalam organisasi (Senduk, *et al.*, 2021). Selain itu studi ini juga lebih terfokus pada pemerintah desa dan penelitian ini juga menggunakan PLS-SEM sebagai teknik analisa data yang belum pernah di lakukan oleh penelitian di atas. Sehingga kebaharuan dari penelitian ini adalah variabel mediasi, objek pemeritah desa dan analisa data (PLS-SEM).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah berjenis kuantitatif dengan pendekatan metode survey sehingga membutuhkan data berupa angka-angka untuk mendeskripsikan hasil penelitian. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2026 hingga Februari 2026. Populasi penelitian ini berjumlah 178 orang dan teknik pengambilan sampel total sampling sehingga semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel. Jenis data merupakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner dengan pengukuran skala likert (1-5) yang dibagikan dengan *google form* kepada responden. Setelah data kuesioner terkumpulkan maka selanjutnya dilakukan analisa data melalui PLS-SEM menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Dalam analisa PLS-SEM tersebut dua metode yang perlu diketahui seperti pengujian *outer model* dan *inner model*.

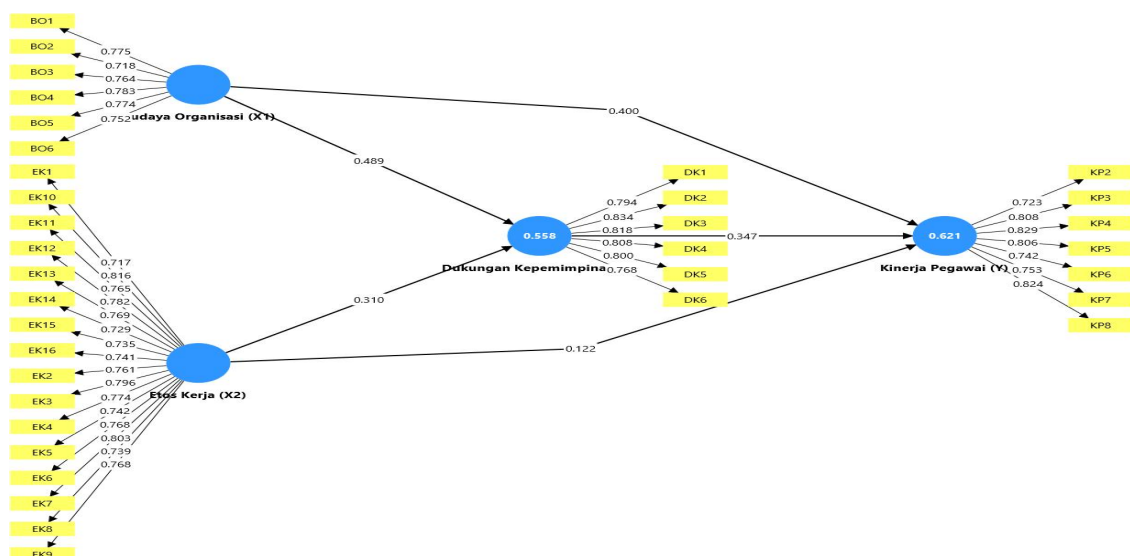
C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil PLS-SEM

a. Hasil Uji *Outer Model*

Hasil pengujian tahap kedua setelah menghilangkan pernyataan yang tidak valid, memiliki hasil seperti yang dijelaskan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Hasil *Outer Model* Tahap Kedua

Hasil pengujian validitas konvergen yang dilakukan pada tahap kedua setelah menghilangkan pernyataan yang tidak valid, memiliki hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Output Validitas Konvergen

No	Variabel	Pernyataan	Indicator Loadings	AVE
1	Budaya Organisasi (X ₁)	BO1	0.775	0.579
		BO2	0.718	
		BO3	0.764	
		BO4	0.783	
		BO5	0.774	
		BO6	0.752	
2	Etos Kerja (X ₁)	EK1	0.717	0,583
		EK2	0.761	
		EK3	0.796	
		EK4	0.774	
		EK5	0.742	
		EK6	0.768	
		EK7	0.803	
		EK8	0.739	
		EK9	0.768	
		EK10	0.816	
		EK11	0.765	
		EK12	0.782	
		EK13	0.769	
		EK14	0.729	
		EK15	0.735	
		EK16	0.741	
3	Dukungan Kepemimpinan (X)	DK1	0.794	0.646
		DK2	0.834	
		DK3	0.818	
		DK4	0.808	
		DK5	0.800	
		DK6	0.768	
4	Kinerja Pegawai (Y)	KP2	0.723	0.616
		KP3	0.808	
		KP4	0.829	
		KP5	0.806	
		KP6	0.742	
		KP7	0.753	
		KP8	0.824	

Merujuk pada Tabel 2 di atas, dapat diuraikan bahwa hasil pengujian validitas konvergen pada tahap kedua menunjukkan seluruh butir pernyataan yang merepresentasikan variabel BO, EK, DK, KP telah memenuhi kriteria keabsahan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *loading factor* yang melebihi 0,70 dan nilai AVE yang berada di atas 0,50. Dengan terpenuhinya ketentuan tersebut, seluruh indikator yang telah diuji dinyatakan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya.

Tabel 3. Output Validitas Diskriminan

No.	Variable	Heterotrait-Monotrait Ratio
1	DK <-> BO	0.815
2	EK <-> BO	0.809
3	EK <-> DK	0.717
4	KP <-> BO	0.841
5	KP <-> DK	0.794
6	KP <-> EK	0.692

Berdasarkan Tabel 3. bahwa hasil uji validitas diskriminan memperoleh nilai yang valid antar variabel karena memiliki nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) < 0,90, sehingga pernyataan yang digunakan pada variabel-variabel tersebut bisa dilakukan untuk mengujian seterusnya.

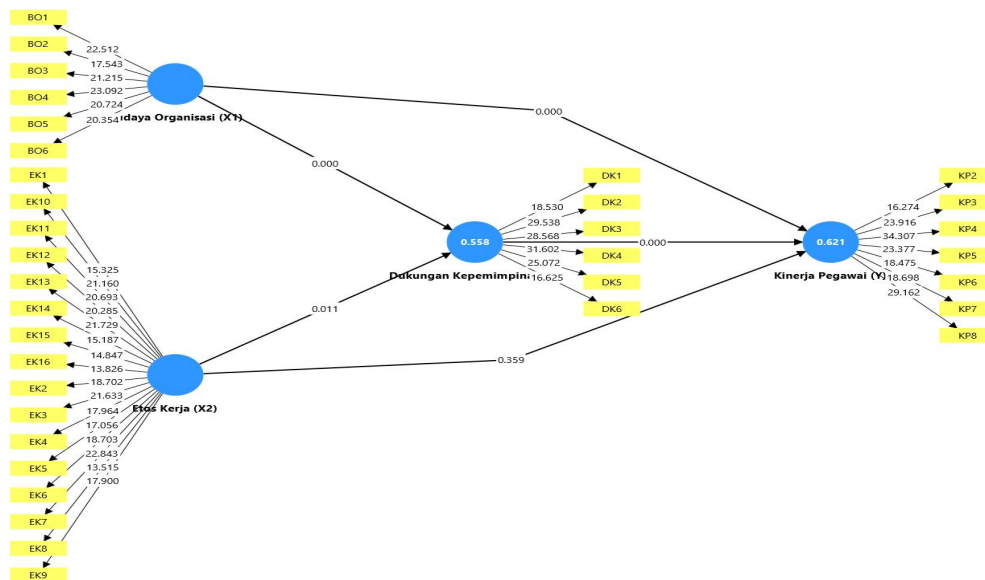
Tabel 4. Output Reliabilitas

No.	Variable	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
1	BO	0.855	0.857
2	EK	0.952	0.954
3	DK	0.891	0.891
4	KP	0.895	0.897

Berdasarkan Tabel 4, dapat diuraikan hasil uji reliabilitas pada BO, EK, DK dan KP memperoleh *composite reliability* (rho_a) > 0.70. Sehingga variabel tersebut reliabel dan dapat dilakukan untuk proses pengujian seterusnya.

b. Hasil Pengujian *Inner Model*

Temuan dari pengujian *inner model* dalam penelitian ini selanjutnya dijelaskan melalui ilustrasi pada gambar berikut.



Gambar 2. Hasil Inner Model

Hasil uji *inner model* yang diperoleh pada penelitian ini menggunakan uji R², f², Q² dan hipotesis yang hasilnya dapat disampaikan berikut ini:

Tabel 5. Output Koefisien Determinasi (R²)

No	Variabel	R-square
1	DK	0.558
2	KP	0.621

Berdasarkan Tabel 5. di atas dapat dijelaskan hasil uji koefisien determinasi (R²) yang diperoleh pada penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai *R-square* sebesar 0,558. Artinya varian variabel BO dan EK dalam menjelaskan variabel DK adalah sebesar 55.8% dalam kategori sedang. Selanjutnya *R-square* sebesar 0,621. Artinya varian BO dan EK dalam menjelaskan variabel KP adalah sebesar 62.1% dalam kategori sedang.

Tabel 6 Output Effect Size (f^2)

No.	Variable	f-square	Keterangan
1	BO -> DK	0.251	Sedang
2	BO -> KP	0.156	Sedang
3	DK -> KP	0.140	Kecil
4	EK -> DK	0.101	Kecil
5	EK -> KP	0.017	Kecil

Tabel 6. terlihat *output effect size* (f^2) BO memiliki pengaruh yang sedang terhadap DK. BO memiliki pengaruh yang sedang terhadap KP. DK memiliki pengaruh yang lemah terhadap KP. EK memiliki pengaruh yang lemah terhadap DK. EK memiliki pengaruh yang lemah terhadap KP.

Tabel 7. Output Predictive Relevance (Q^2)

No	Variabel	Q^2 predict	Keterangan
1	DK	0.523	Kuat
2	KP	0.529	Kuat

Tabel 7. di atas dapat dijelaskan hasil uji *predictive relevance* (Q^2) yang diperoleh BO dan EK memiliki relevansi prediksi yang kuat terhadap DK. BO dan EK memiliki relevansi prediksi yang kuat terhadap KP.

Tabel 8. Output Hipotesis Langsung dan Tidak Langsung

No.	Variable	Original sample (O)	T statistics	P values	Keterangan
1	BO -> KP	0.400	3.634	0.000	Berpengaruh
2	EK -> KP	0.122	0.917	0.359	Tidak Berpengaruh
3	BO -> DK	0.489	3.762	0.000	Berpengaruh
4	EK -> DK	0.310	2.534	0.011	Berpengaruh
5	DK -> KP	0.347	4.377	0.000	Berpengaruh
6	BO -> DK-> KP	0.170	2.643	0.008	Berpengaruh
7	EK -> DK -> KP	0.108	2.618	0.009	Berpengaruh

Pembahasan1

BO memiliki nilai t-statistik sebesar 3.634 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara langsung terdapatnya pengaruh positif dan signifikan yang diberikan BO terhadap KP. Hal ini juga dipertegas dengan temuan nilai rata-rata TCR budaya organisasi sebesar 90.5% (Sangat Baik). Artinya pelaksanaan BO oleh pemerintah desa sudah terlaksana dengan sangat baik. Kontribusi ini dicerminkan dari indikator nilai budaya, norma dan perilaku kerja. Indikator dominan terlihat dari nilai memiliki nilai TCR sebesar 91.2% (Baik). Nilai tersebut dicerminkan dari keinginan pemerintah desa untuk berinovasi dalam meningkatkan hasil kerja dan menjadikan kerja sama sebagai pedoman dalam menjalankan pekerjaan sudah terlaksana dengan sangat baik sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pemerintah desa. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian (Berjalina et al., 2025; Hendra, 2020; Sarumaha, 2022) penelitian tersebut mengungkapkan bahwa BO memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap KP. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat dan kondusif BO yang diterapkan, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan KP. Sebaliknya, apabila BO dalam suatu organisasi cenderung lemah atau kurang mendukung, maka kondisi tersebut berpotensi menurunkan tingkat KP.

EK memiliki nilai t-statistik sebesar 0,917 dan nilai signifikan $0,359 > 0,05$. Artinya EK tidak dapat memberikan pengaruh terhadap KP. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa EK tidak memiliki peran penting secara langsung untuk mempengaruhi KP sehingga baik atau buruknya etos

kerja yang dimiliki pemerintah desa tidak memberikan dampak yang signifikan pada kinerja yang dihasilkan oleh pemerintah desa. Dengan demikian, peningkatan KP tidak hanya terfokus kepada EK saja, melainkan terdapat faktor lain yang mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja (Aldoseri & Almaamari, 2020). Sehingga dari hasil penelitian ini etos kerja pemerintah desa secara individu sepenuhnya belum teraktualisasi kedalam output kinerja yang optimal di hasilkan oleh pemerintah desa. Penelitian sebelumnya menemukan hasil yang sama dengan penelitian ini bahwa etos kerja tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena etos kerja yang berlangsung pada diri pegawai tersebut belum sesuai dengan jenis pekerjaan yang sedang ditekuninya (Lestari et al., 2023; Yusuf & Elsandra, 2023).

BO memiliki nilai t-statistik sebesar 3.762 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya BO dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap DK. BO yang berjalan dengan sangat baik maka dapat memberikan dampak secara signifikan pada dukungan yang diberikan oleh kepala desa. Oleh sebab itu penguatan dalam pelaksanaan BO merupakan faktor strategis dalam penguatan dukungan kepemimpinan kepala desa. Mangkunegara (2018), menyampaikan implementasi budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin dalam institusi tersebut. Pimpinan dituntut memiliki kesungguhan komitmen untuk menjunjung tinggi sekaligus mengaktualisasikan nilai-nilai budaya organisasi. Komitmen tersebut sepatutnya terlebih dahulu tertanam kuat pada diri pimpinan, sehingga selanjutnya dapat disebarluaskan dan ditransmisikan kepada seluruh pegawai dalam organisasi. Jaya, *et al.*, (2024), budaya organisasi merupakan himpunan nilai, kaidah, serta kebiasaan yang mengonstruksi atmosfer kerja sekaligus memengaruhi perilaku dan sikap para pegawai. Sebagai komponen fundamental dalam sebuah organisasi, budaya tersebut memiliki potensi untuk menumbuhkan ataupun justru meruntuhkan semangat kerja serta tingkat loyalitas pegawai.

EK memiliki nilai t-statistik sebesar 2.534 dan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Artinya EK dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap DK. Dari hasil penelitian tersebut dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa EK yang baik dimiliki pemerintah desa maka secara langsung dapat memberikan dampak yang signifikan pada DK. Oleh sebab itu EK merupakan salah satu faktor yang diperhitungkan oleh kepala desa untuk memberikan dukungan kepada pemerintah desa. EK yang ada pada diri pemerintah desa terlihat dari indikator kerja adalah rahmat yang dapat tercermin dari nilai TCR tertinggi 90.4 % (Sangat Baik). Saban, *et al.*, (2020), EK merupakan suatu disposisi sikap yang lahir dari kesadaran serta kemauan individu secara mandiri, yang berakar pada seperangkat nilai-nilai budaya yang menitikberatkan orientasinya pada aktivitas dan tanggung jawab pekerjaan. Wulandari, *et al.*, (2025), EK merepresentasikan dimensi evaluatif yang melekat pada individu maupun kelompok dalam menilai sekaligus mengaktualisasikan aktivitas pekerjaannya. Dalam lingkup organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan, keberadaan etos kerja yang kuat berperan dalam menuntun pegawai untuk memahami pola kerja yang lebih efektif serta melaksanakan tanggung jawabnya secara maksimal.

DK memiliki nilai t-statistik sebesar 4.377 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya DK dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap KP. Hasil penelitian ini dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa dukungan yang diberikan kepemimpinan kepala desa yang berlangsung dengan baik maka dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada pemerintah desa untuk memberikan hasil kerja terbaik. Oleh sebab itu KP adalah bentuk strategi baik untuk membantu pemerintah desa dalam meningkatkan kinerjanya. DK ini memiliki berapa indikator seperti pujian, responsif dan perhatian yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja pemerintah desa. Penelitian sebelumnya sama dengan penelitian (Ayutika & Santoso, 2020; Azijah et al., 2024), DK terbukti memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap KP. Peran dukungan dari pimpinan menjadi salah satu indikator penting yang dimanfaatkan untuk menilai tingkat keberhasilan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal di dalam suatu organisasi.

BO memiliki nilai t-statistik sebesar 2.643 dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Artinya BO berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP yang dimediasi oleh DK. DK merupakan salah satu faktor strategis untuk menjebatani pelaksanaan budaya organisasi yang sangat baik sehingga dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja yang dihasilkan oleh pemerintah desa. Hasil penelitian terlihat dari nilai TCR tertinggi pada budaya organisasi “Saya menunjukkan perilaku yang

mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis” sebesar 92,2% (sangat baik) dan dukungan kepemimpinan “Saya merasa pimpinan cukup responsif ketika saya menyampaikan masalah terkait fasilitas kerja” sebesar 87,6% (baik). BO yang kuat tidak hanya membentuk perilaku kerja yang positif, tetapi juga mendorong pimpinan untuk bersikap lebih responsif dan suportif terhadap pemerintah desa dalam memberikan fasilitas kerja yang memadai. Kondisi ini selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja pemerintah desa. Penelitian Lodi, *et al.*, (2022), Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peran kepemimpinan. Hal ini mengisyaratkan bahwa semakin efektif dan konstruktif gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka semakin terbentuk pula budaya organisasi yang kondusif, yang pada akhirnya turut mendorong peningkatan tingkat kinerja para pegawai. Wijayanti, *et al.*, (2025), kinerja pegawai dapat terdorong oleh budaya organisasi melalui penanaman komitmen terhadap institusi. Saat nilai-nilai individu selaras dengan norma yang berlaku di lingkungan kerja, pegawai cenderung merasakan kenyamanan dan keterikatan yang lebih mendalam pada tempat mereka beraktivitas.

EK memiliki nilai t-statistik sebesar 2.618 dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Artinya EK berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP yang dimediasi oleh DK. DK penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi terutama pada organisasi pemerintahan desa karena dapat membantu penerapan etos kerja yang baik oleh pemerintah desa. Sehingga dengan adanya kemampuan dukungan kepemimpinan dalam memediasi etos kerja maka dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan KP. Hasil penelitian terlihat dari nilai TCR tertinggi pada etos kerja “Saya menyadari pekerjaan saya bukan hanya untuk diri tetapi juga untuk membantu orang lain” sebesar 91% (sangat baik) dan dukungan kepemimpinan “Saya merasa pimpinan cukup responsif ketika saya menyampaikan masalah terkait fasilitas kerja” sebesar 87,6% (baik). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja pemerintah desa tidak hanya ditentukan oleh kuatnya etos kerja pemerintah desa secara individu saja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pimpinan mampu memberikan dukungan, responsivitas dalam pengadaan fasilitas kerja yang memadai. Temuan ini menegaskan bahawa pentingnya sinergi antara faktor individual dan faktor organisasi dalam mendorong kinerja pemerintah desa yang optimal. Penelitian Salsabilla, *et al.*, (2025), etos kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Etos kerja ini dibangun oleh beberapa indikator yaitu, sikap pegawai yang baik, perasaan seorang pegawai, kesediaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Risambessy, *et al.*, (2024), etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen kerja.

D. PENUTUP

Dari hasil penelitian penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa BO dan DK memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap KP. Sedangkan EK tidak memberikan pengaruh pada KP. BO dan EK secara positif dan signifikan dapat memberikan pengaruh pada DK. DK mampu memberikan mediasi pada BO dan EK terhadap KP. Implikasi teoritis yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah DK memiliki peranan penting dalam memberikan pengaruh pada BO dan EK dalam rangka meningkatkan KP. Implikasi manajerial yang perlu diterapkan di kantor desa adalah kepala desa perlu memperhatikan dalam penyediaan fasilitas kerja supaya pemerintah desa mampu dengan cepat menyesuaikan diri pada pekerjaan yang dianggap baru. Selain itu perlu penguatan nilai-nilai pelayanan publik serta DK yang konsisten agar KP meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Julian, F. P., & Ballesteros, J. V. A. (2022). The Effect of Work Ethics of Employees on their Work Performance. *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 1(1), 58–82. <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Ahmed, N. B., Aluku, A. J., & Mustafa, R. O. (2021). The Effect of Work Ethics on Job Satisfaction and Employee Performance in Nigeria. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 6(3), 203–212. <https://doi.org/10.46827/ejms.v6i3.1138>
- Aldoseri, F. I., & Almaamari, Q. A. (2020). Factors Influencing Employee Performance at the Banking Sector in Kingdom of Bahrain: Literature Review. *International Journal on Emerging Technologies*, 11(5), 304–309.
- Aliani, anggi nur. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(4), 524–533. <https://doi.org/https://doi.org/10.36987/jumsi.v1i2.3091>
- Ayutika, R. D. N., & Santoso, S. (2020). Pengaruh Dukungan Pimpinan Serta Pendidikan dan Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 51–63. <https://doi.org/10.24269/asset.v3i2.2998>
- Azijah, S. N., Rahmawati, R., Rusliandy, Wahyudin, C., & Anak Lydon, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Governansi*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/jgs.v10i1.11009>
- Berjalina, Putra, H. O. A., & Rahmat. (2025). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Sirilogui Kecamatan Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 6(3), 834–848. <https://doi.org/https://doi.org/10.55081/jurdirp.v6i3.4508b>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55. <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v2i1.584>
- Jaya, U. A., Priyana, I., & Wulandari, D. (2024). The Influence Of Organizational Culture and Transformational 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>
- Lestari, L. A., Herawati, A. R., & Yuniningsih, T. (2023). The Influence of Transformasional Leadership Style, Work Ethic, and Employee Competence on Employee Performance at the Population and Civil Registration Office of Rejang Lebong Regency. *KnE Social Sciences*, 411–430. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i11.13563>
- Lodi, P. I., Saleh, H., & Chahyono, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepemimpinan Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 104–114. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1869>
- Long, B. (2022). Factors Affecting Organizational Performance: A Study on Four Factors: Motivation, Ability, Roles, and Organizational Support. *Journal Of Social Sciences And Humanites*, 1, 1–15. <https://doi.org/10.56943/jssh.v1i4.147>
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama.
- Mohsen, A., Neyazi, N., & Ebtekar, S. (2020). The Impact of Organizational Culture on Employees Performance: an Overview. *International Journal of Management (IJM)*, 11(8), 879–888. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.8.2020.079>
- Pelealu, D. R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics*,

- Business and Management*, 9(4), 81–94. <https://doi.org/10.36347/sjebm.2022.v09i04.003>
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organizational Culture And Leadership on Employee Performance. *Ann Trop Med & Public Health*, 23(13), 1–8. <https://doi.org/10.36295/ASRO.2020.231329>
- Risambessy, A., Chandra, F., & Putri, M. H. S. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Komunikasi Internal, Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening. *KAMBOTI: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(1), 34–42. <https://doi.org/10.51135/kambotivol5issue1page34-42>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Saleh, M. (2022). The Influence of Organizational Culture On Employee Performance In Sukabumi City. *Journal of Governance*, 7(4), 923–928. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31506/jog.v7i4.18133>
- Salsabilla, J. B., Sumartik, S., & Firdaus, V. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Human Relation dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT . Natura Plastindo. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 17(3), 725–744. <https://doi.org/https://doi.org/10.24905/permana.v17i3.988>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Senduk, L., Karamoy, H., & Kalangi, L. (2021). Pengaruh Kemampuan Personal, Kecanggihan Teknologi Informasi, Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing*, 12(2), 194–206. <https://doi.org/https://doi.org/10.35800/jjs.v12i2.36356>
- Tasman, Siregar, E. M. Z., & Nasution, F. M. (2021). The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance. *IBudapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(1), 4026–2031. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.21704026>
- Usuh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2126–2136. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28125>
- Wijayanti, M., Fauzi, A., & Setyawati, N. W. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta. *Fibonacci : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 1(4), 286–298. <https://doi.org/10.63217/fibonacci.v1i4.127>
- Wulandari, D., Adhi, T. M., & Korespondensi, E. (2025). Pengaruh Etos Kerja Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kawasan MM2100 Kabupaten Bekasi) Pendahuluan. *Adijaya: Jurnal Multidisiplin*, 3(4), 686–701.
- Yusuf, A., & Elsandra, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Oleh Motivasi Kerja di SMP Negeri 1 Rao. *Ensiklopedia of Journal*, 6(1), 137–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.33559/eoj.v6i1.2001>