



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Moyo Hulu

Muhammad Ubaidul Haris¹, Hanifa Sri Nuryani^{2*}

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Sumbawa,
Kabupaten Sumbawa, Negara Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: hanifa.sri.nuryani@uts.ac.id

Diterima: 19-01-2026 | Disetujui: 29-01-2026 | Diterbitkan: 31-01-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, organizational culture, and work motivation on the performance of village officials in Moyo Hulu District. This research employs a quantitative approach with an associative method to examine the relationships and effects among variables. The population of this study consists of all village officials in Moyo Hulu District, and a saturated sampling technique was used, in which the entire population was taken as the research sample. Data were collected through the distribution of questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26. The results of the study indicate that partially, leadership style has a significant effect on the performance of village officials with a negative direction of influence, while organizational culture and work motivation have a positive and significant effect on the performance of village officials. The results of the simultaneous test (F-test) show that leadership style, organizational culture, and work motivation simultaneously have a significant effect on the performance of village officials.

Keywords: Leadership Style; Organizational Culture; Work Motivation; Performance Of Village Officials.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Moyo Hulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Moyo Hulu, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa dengan arah pengaruh negatif, sedangkan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Katakunci: Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja Perangkat Desa.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ubaidul Haris, M., & Sri Nuryani, H. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Moyo Hulu. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(1), 2829-2843. <https://doi.org/10.63822/4rnbb508>

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional tidak dapat terlepas dari peran penting pemerintahan desa sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Desa merupakan satuan pemerintahan terendah yang secara langsung berhubungan dengan masyarakat, sehingga kualitas penyelenggaraan pemerintahan di tingkat desa sangat menentukan keberhasilan pembangunan secara keseluruhan (Umayrah, et al 2025). Pemerintah desa memiliki posisi strategis karena berperan tidak hanya sebagai pelaksana kebijakan dari pemerintah pusat dan daerah, tetapi juga sebagai perencana dan pelaksana program-program pembangunan berbasis kebutuhan lokal.

Perkembangan kinerja pemerintahan desa dapat dilihat melalui capaian Indeks Desa Membangun (IDM) yang diperbarui setiap tahun. Seperti disampaikan oleh Irawan Subekti selaku Asisten Pemerintahan dan Kesra, “Pada tahun ini, Alhamdulillah perkembangan kemajuan desa berdasarkan hasil pemutakhiran data Indeks Desa 2025 di Kabupaten Sumbawa terus menunjukkan peningkatan.” Ia menegaskan bahwa IDM bukan sekadar angka statistik, tetapi merupakan sebuah capture atau gambaran menyeluruh mengenai kinerja pemerintahan desa pada tahun sebelumnya yang disusun melalui pendekatan metodologis (Dinamika Sumbawa, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan desa dalam mencapai kategori tertentu pada IDM merupakan hasil langsung dari kualitas tata kelola pemerintahan yang diterapkan. Berikut adalah data Indeks Desa Membangun Kabupaten Sumbawa.

Tabel 1. Indeks Desa Membangun (IDM) Kabupaten Sumbawa Tahun 2024-2025

Status Desa	Tahun 2024	Tahun 2025
Desa Mandiri	65 desa	71 desa
Desa Maju	69 desa	73 desa
Desa Berkembang	23 desa	13 desa

Sumber: Data Indeks Desa Membangun (IDM) Kabupaten Sumbawa 2025

Berdasarkan Tabel 1 diatas, perkembangan kemajuan desa di Kabupaten Sumbawa ditandai dengan meningkatnya jumlah desa berstatus Mandiri, dari 65 desa pada tahun 2024 menjadi 71 desa pada tahun 2025. Desa dengan status Maju juga mengalami peningkatan, dari 69 desa pada tahun 2024 menjadi 73 desa pada tahun 2025. Sementara itu, jumlah desa berstatus berkembang menurun drastis dari 23 desa menjadi 13 desa pada tahun 2025 karena sebagian besar desa tersebut berhasil naik status menjadi desa Maju (Dinamika Sumbawa, 2025). Peningkatan ini menunjukkan bahwa kinerja aparatur desa dalam menjalankan tugas pemerintahan semakin baik, didukung oleh manajemen yang lebih efektif serta peningkatan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Sumbawa.

Meskipun capaian Indeks Desa Membangun (IDM) Kabupaten Sumbawa menunjukkan tren yang positif, namun kondisi tersebut tidak sepenuhnya mencerminkan bahwa seluruh aspek tata kelola pemerintahan desa telah berjalan ideal. Peningkatan status desa menjadi mandiri atau maju memang menggambarkan adanya perkembangan dalam aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan, namun pada praktiknya masih ditemukan berbagai persoalan di tingkat desa yang berpotensi menghambat kualitas penyelenggaraan pemerintahan. Salah satu permasalahan yang masih sering muncul adalah penyalahgunaan wewenang atau tindak korupsi dalam pengelolaan anggaran desa.

Kecamatan Moyo Hulu merupakan salah satu desa yang berada di Kabupaten Sumbawa.

Kecamatan moyo hulu terdiri dari 12 desa yaitu Desa Batu Bulan, Batu Tering, Brang Rea, Leseng, Lito, Maman, Marga Karya, Mokong, Pernek, Sebasang, Semamung, dan Sempe. Permasalahan yang pernah terjadi di beberapa desa di Kabupaten Sumbawa, termasuk desa-desa yang berada di wilayah Kecamatan Moyo Hulu digambarkan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Bukti Kinerja Buruk Perangkat Desa

No	Fenomena	Lokasi	Sumber data	Diunduh tanggal
1	Jaksa Tetapkan Bendahara BUMDes di Sumbawa Jadi Tersangka, Diduga Korupsi Rp 3,3 Miliar (KOMPAS, 2023)	Desa Semamung	https://regional.kompas.com/read/2023/12/11/100548878/jaksa-tetapkan-bendahara-bumdes-di-sumbawa-jadi-tersangka-diduga-korupsi-rp	30 November 2025
2	Dugaan Korupsi BPNT di Desa Maman Kejaksaan Panggil Sekdis Diskoperindag (HARNASNEWS, 2022)	Desa Maman	https://www.harnasnews.com/dugaan-korupsi-bpnt-di-desa-maman-kejaksaan-panggil-sekdis-diskoperindag.html	30 November 2025
3	Kejari Sumbawa Usut Dugaan Korupsi anggaran Bumdes”Alang “ Rp 700 juta. (Wartabumigora, 2023)	Desa Tepal	https://www.wartabumigora.id/2023/11/kejari-sumbawa-usut-dugaan-korupsi.html	30 November 2025

Sumber: Media Online (2026)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat kita lihat beberapa kasus korupsi yang pernah terjadi mengindikasikan bahwa kinerja perangkat desa di Kecamatan Moyo Hulu masih tergolong buruk. Kondisi ini menjadi salah satu alasan utama saya memilih Kecamatan Moyo Hulu sebagai lokasi penelitian, karena diperlukan kajian lebih mendalam untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi rendahnya kinerja aparatur desa serta upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkannya.

Kinerja perangkat desa dapat dikatakan baik apabila didukung oleh gaya kepemimpinan yang efektif, di mana kepala desa mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang positif, serta mendorong perangkat desa untuk bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab (Ristiyanto, et al 2021). Gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga perangkat desa dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Hal ini didukung oleh penelitian (Ratu, et al, 2018) yang mengatakan bahwa pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena melalui gaya kepemimpinan yang baik maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (good governance) akan terwujud (Wardiana & Hermanto, 2019). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah, et al (2017) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan merasa termotivasi dengan penerapan kepemimpinan situasional oleh general manager, tetapi hal tersebut kurang optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Moyo Hulu

(Haris, et al.)

Kinerja perangkat desa juga tidak bisa terlepas dari pentingnya budaya organisasi di dalam pemerintahan. Budaya organisasi yang kuat memiliki beberapa tujuan diantaranya adalah dapat mengarahkan usaha-usaha produktif dan membantu setiap orang untuk bekerja mencapai tujuan-tujuan yang sama (Fahmi, et al 2021). Hal ini di dukung oleh penelitian (Rosdiana et al., 2023) yang mengatakan bahwa dalam konteks pemerintahan desa, budaya organisasi yang kondusif akan mendorong perangkat desa untuk bekerja dengan semangat pelayanan dan profesionalisme tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramdani, et al 2024) yang mengatakan bahwa Budaya organisasi mungkin tidak memiliki dampak signifikan terhadap keputusan kinerja. Sebab, budaya organisasi yang ada saat ini belum terjalin dengan baik dan tidak menjamin terjalinnya kolaborasi yang baik antar rekan kerja. Oleh karena itu, hal ini kurang optimal karena mempengaruhi kinerja pegawai dan menurunkan minat bekerjasama antar pegawai akibat perilaku individualistis yang biasa terjadi antar rekan kerja.

Selain itu, motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja perangkat desa. Perangkat desa yang memiliki motivasi tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, tekun, dan berorientasi pada hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, maka perangkat desa cenderung bekerja tanpa inisiatif, kurang disiplin, dan menunjukkan produktivitas yang tidak maksimal (Fahmi, et al 2021). Hal ini di dukung oleh penelitian (Haryono & Raden, 2016) yang mengatakan bahwa Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena kepala desa membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudaryati, 2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja pemerintah desa. Perangkat desa yang ada di Kecamatan Banguntapan mayoritas memiliki latarbelakang pendidikan sarjana, sehingga perangkat desa sudah memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam memberikan pelayanan publik. Penelitian ini dilakukan karena adanya ketidakkonsistensinya beberapa penelitian terdahulu. Berangkat dari hal tersebut sehingga penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Moyo Hulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bersifat kausalitas guna menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, di mana terdapat variabel independen yang memengaruhi variabel dependen. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat mengukur secara objektif pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa melalui prosedur pengujian hipotesis statistik yang sistematis dan terukur.

Lokus penelitian ini ditetapkan secara spesifik pada kantor-kantor desa yang tersebar di wilayah Kecamatan Moyo Hulu, Kabupaten Sumbawa. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan

fenomena manajerial terkait dinamika kepemimpinan dan budaya kerja di tingkat pemerintahan desa yang dinilai sangat krusial dalam menentukan kualitas pelayanan publik di tingkat akar rumput. Subjek penelitian difokuskan secara mendalam pada perangkat desa yang memiliki tanggung jawab administratif dan operasional, sehingga data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi nyata mengenai kinerja birokrasi di tingkat desa.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh perangkat desa yang aktif bertugas di wilayah Kecamatan Moyo Hulu. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas dan masih terjangkau untuk dijangkau secara keseluruhan, peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dalam menentukan sampel penelitian. Merujuk pada pendapat Sugiyono (2018), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang bertujuan untuk memperoleh data yang sangat komprehensif serta meminimalkan tingkat kesalahan generalisasi hasil penelitian terhadap seluruh populasi yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam studi ini diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yaitu data primer dan data sekunder guna menjamin kedalaman analisis. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang diisi oleh responden di lokasi penelitian untuk menangkap persepsi mengenai variabel yang diteliti. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumentasi, laporan resmi instansi, serta tinjauan literatur ilmiah berupa jurnal dan buku teks untuk memperkuat landasan teoretis serta menyediakan konteks empiris yang lebih luas bagi penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

Penelitian ini mengidentifikasi variabel penelitian ke dalam empat komponen utama untuk memudahkan proses operasionalisasi variabel secara teknis. Variabel independen terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Perangkat Desa (Y). Setiap variabel didefinisikan secara operasional ke dalam indikator-indikator yang terukur, mencakup aspek kemampuan manajerial, ketaatan pada nilai organisasi, dorongan berprestasi, serta kualitas output kerja, yang seluruhnya diukur menggunakan instrumen Skala Likert lima poin untuk mendapatkan gradasi jawaban yang presisi.

Sebelum instrumen kuesioner digunakan untuk pengumpulan data secara menyeluruh, peneliti melakukan uji kualitas instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk menjamin bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur konstruk variabel yang dimaksud secara tepat dan akurat. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan dalam instrumen. Menurut Ghozali (2018), sebuah instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen tersebut dianggap stabil untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Guna menjamin bahwa model estimasi yang dihasilkan memenuhi kriteria model yang baik dan bersifat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE), penelitian ini menerapkan serangkaian uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi linear berganda. Pengujian ini meliputi uji normalitas untuk memastikan residual berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk mendeteksi ketiadaan korelasi kuat antar variabel independen melalui analisis nilai Tolerance dan VIF, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan kesamaan varians residual. Pemenuhan asumsi-asumsi klasik ini sangat krusial agar interpretasi model regresi yang dihasilkan tidak bias dan memiliki tingkat akurasi prediksi yang tinggi (Ghozali, 2018).

Teknik analisis data akhir dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS guna mengukur arah dan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui pengujian parsial (Uji t) untuk melihat pengaruh individu masing-masing faktor, serta pengujian simultan (Uji F) untuk melihat pengaruh kolektif seluruh variabel independen. Selain itu, peneliti melakukan analisis Koefisien Determinasi (R^2) guna mengetahui persentase variasi kinerja perangkat desa yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja dalam model penelitian ini (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel bebas atau mempunyai distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov Smirnov, jika Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal. Sedangkan jika Kolmogorov Smirnov lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std.	0,35347730
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	0,397
	Positive	0,138
	Negative	-0,397
Test Statistic		0,397
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3 diatas, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) serta kinerja perangkat desa (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel independen, dan apakah dalam regresi menemukan korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Kriteria	TOL	Kriteria	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.1	0.329	10	3.038	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0.1	0.299	10	3.349	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0.1	0,738	10	1.355	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4 diatas, hasil uji multikolinearitas pada variabel variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas yaitu korelasi antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians pada residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Kriteria	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.05	0.245	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0.05	0.566	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0.05	0.982	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5 diatas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linier berganda merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	19,090	2,090		9,133	,000
X1	-0,436	0,124	-0,571	-3,507	,001
X2	0,910	0,152	1,054	5,979	,000
X3	0,222	0,066	0,288	3,357	,001

a. Dependent Variable: Y
Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6 diatas, persamaan regresi berganda dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = 19,090 - 0,436 (X1) + 0,910 (X2) + 0,222 (X3) + e$$

Besaran pengaruh masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan melalui uraian pada paragraf berikut.

- Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar 19,090. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja perangkat desa (Y) memiliki nilai sebesar 18,448.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai negatif sebesar -0,436. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja perangkat desa (Y) akan menurun sebesar 0,436, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,910. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja perangkat desa (Y) akan meningkat sebesar 0,910, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,222. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja perangkat desa (Y) akan meningkat sebesar 0,222, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Uji Hipotesis

- Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	Thitung	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	-3,507	0.001	Hipotesis diterima
Budaya Organisasi (X2)	5,979	0.000	Hipotesis diterima
Motivasi Kerja (X3)	3,357	0.001	Hipotesis diterima

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 7 di atas, penjelasan masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji t, variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -3,507 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa yang artinya H1 diterima. Namun, nilai t yang bernilai negatif menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat negatif, artinya semakin dominan gaya kepemimpinan yang diterapkan, justru cenderung menurunkan kinerja perangkat desa.
- Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar

- 5,979 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_2 diterima, yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja perangkat desa akan semakin meningkat.
- 3) Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,357 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_3 diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja perangkat desa.
- b. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression	1089,998	3	363,333	50,750,000 ^b
Residual	658,658	92	7,159	
Total	1748,656	95		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8 di atas, menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 50,750 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak (fit) untuk digunakan. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,623	,611	2,67569

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 9 diatas, Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,623. Hal ini berarti bahwa 62,3% variasi kinerja perangkat desa (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) yang dimasukkan dalam model regresi. Sementara itu, 37,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti faktor lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, kompetensi, maupun faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja perangkat desa.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai t hitung pada variabel gaya kepemimpinan sebesar -3,507 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara statistik gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Namun, koefisien t yang bernilai negatif mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut bersifat negatif, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan justru cenderung menurunkan kinerja perangkat desa.

Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam pemerintahan desa di Kecamatan Moyo Hulu belum mampu mendorong peningkatan kinerja perangkat desa secara optimal. Dengan kata lain, semakin dominan gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini, justru berpotensi menurunkan kinerja perangkat desa. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang dinilai baik maupun kurang baik belum tentu mampu secara langsung memengaruhi kinerja perangkat desa.

Jika dikaitkan dengan Organizational Behavior Theory yang dikemukakan oleh Robbins (2008), perilaku individu dalam organisasi merupakan hasil interaksi antara faktor individu, kelompok, dan struktur organisasi. Teori ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi oleh sikap kerja, motivasi, persepsi, kepribadian, budaya organisasi, serta sistem dan lingkungan kerja yang berlaku.

Dalam konteks pemerintahan desa di Kecamatan Moyo Hulu, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya selaras dengan karakteristik individu dan kondisi organisasi, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja perangkat desa menjadi tidak optimal. Bahkan, dominasi gaya kepemimpinan tertentu dapat memunculkan respon perilaku negatif dari perangkat desa, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Azizah, dkk (2017) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dengan karakteristik bawahan dan lingkungan kerja dapat menghambat pencapaian kinerja optimal.

Namun demikian, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Laras dkk (2016) serta Ristiyanto, dkk (2021) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik objek penelitian, konteks organisasi, serta kondisi sosial dan budaya kerja yang berbeda. Dalam konteks Kecamatan Moyo Hulu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dan harapan perangkat desa, sehingga belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja perangkat desa, namun efektivitasnya sangat bergantung pada kesesuaian gaya kepemimpinan dengan karakteristik organisasi dan sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan pola kepemimpinan yang lebih demokratis, komunikatif, dan

partisipatif agar kinerja perangkat desa di Kecamatan Moyo Hulu dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis, menunjukkan bahwa nilai t Hitung pada variabel budaya organisasi sebesar 5,979 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat, yang tercermin melalui nilai kebersamaan, disiplin, komitmen, dan tanggung jawab, mampu membentuk perilaku kerja yang positif serta mendorong peningkatan kinerja perangkat desa. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi desa.

Dalam konteks pemerintahan desa, khususnya di Kecamatan Moyo Hulu, budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada pelayanan masyarakat menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja perangkat desa. Ketika nilai-nilai organisasi dipahami dan diterapkan secara konsisten dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, perangkat desa akan lebih disiplin, bertanggung jawab, serta terdorong untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Edgar (1985) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbentuk dari nilai, norma, dan asumsi dasar yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan membentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rosdiana, dkk (2023) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai organisasi yang konsisten mampu meningkatkan komitmen, kedisiplinan, dan produktivitas kerja pegawai. Hal serupa juga ditemukan oleh Ramdani, dkk (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintahan, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada pelayanan publik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu memperkuat penerapan budaya organisasi melalui internalisasi nilai-nilai kerja, keteladanan pimpinan, serta konsistensi dalam penerapan aturan dan norma kerja agar kinerja perangkat desa dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis, menunjukkan bahwa nilai t Hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 0,254 serta nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perangkat desa, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Motivasi kerja yang baik bersifat intrinsik seperti rasa tanggung jawab, kebanggaan terhadap pekerjaan, dan kepuasan kerja, maupun

motivasi ekstrinsik seperti penghargaan, pengakuan, dan dukungan pimpinan, memiliki peran penting dalam mendorong perangkat desa untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kemauan perangkat desa untuk mengerahkan kemampuan dan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Kinerja (Performance Theory) yang dikemukakan oleh Campbell (1990), yang menyatakan bahwa kinerja individu merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik yang bersifat individu maupun lingkungan kerja. Dalam konteks ini, motivasi kerja merupakan faktor individu yang sangat menentukan karena memengaruhi tingkat usaha dan komitmen seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam konteks pemerintahan desa di Kecamatan Moyo Hulu, motivasi kerja perangkat desa menjadi faktor yang sangat penting mengingat tuntutan pelayanan publik yang semakin meningkat serta keterbatasan sumber daya yang dimiliki desa. Perangkat desa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih proaktif, bertanggung jawab, dan adaptif dalam menjalankan tugas pemerintahan desa serta pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja perangkat desa di Kecamatan Moyo Hulu.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Arrasyd, dkk (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan. Penelitian serupa juga dikemukakan oleh Umayrah, dkk (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa, khususnya dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Moyo Hulu. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap upaya peningkatan motivasi kerja, baik melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, peningkatan kesejahteraan, maupun penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja perangkat desa dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Moyo Hulu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, namun dengan arah pengaruh yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam pemerintahan desa di Kecamatan Moyo Hulu, sebagaimana diukur dalam penelitian ini, belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja perangkat desa. Gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif, minim komunikasi, dan belum optimal dalam pemberdayaan bawahan berpotensi menurunkan kinerja perangkat desa dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa serta merupakan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, yang

tercermin melalui nilai kebersamaan, disiplin, komitmen, dan tanggung jawab, mampu membentuk perilaku kerja yang positif dan meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Moyo Hulu. Penguatan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada pelayanan publik.

3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam mendorong perangkat desa untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Tingginya motivasi kerja perangkat desa berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Moyo Hulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Darmawan, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Dinamika Sumbawa. (2025, Februari 1). Bupati Sumbawa Apresiasi Kinerja Pemerintah Desa, Indeks Desa 2025 Meningkat. <https://dinamikasumbawa.com/bupati-sumbawa-apresiasi-kinerja-pemerintah-desaindeksdesa-2025-meningkat/>
- Dwi Sudaryati, S. H. (2019). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Sistem Informasi Desa terhadap Kinerja Pemerintah Desa. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 33–47.
- Edison, E., Yohny Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Eko Budi Ristiyanto, Sarsono, S., & Hidayat, K. (2021). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali. *DIMENSI*, 10(2), 304–316. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Sasongko, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(4), 519–531.
- Fidia Umayrah, Joli Afriany, & Lestari, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Memberikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Klambir Lima Kampung. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(1), 10–24. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Fitria Nur Azizah, Thoyib, A., & Irawati, D. W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Agro Niaga/KAN Jabung Malang). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–11.
- HARNASNEWS. (2022, Juni 14). Dugaan Korupsi BPNT di Desa Maman Kejaksan Panggil Sekdis Diskoperindag. <https://www.harnasnews.com/dugaan-korupsi-bpnt-di-desa-maman-kejaksan-panggil-sekdis-diskoperindag.html>
- Haryono, T. L. (2016). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Perangkat Desa (Survei pada Perangkat Desa Kecamatan Temon, Kabupaten Kulon Progo, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(2), 269–289.
- Humam Mujib Arrasyd & Karnadi, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada

- Kantor Desa Jangkar Dan Desa Palangan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(10), 2325–2340.
- Kartono. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- KOMPAS. (2023, Desember 11). Jaksa Tetapkan Bendahara BUMDes di Sumbawa Jadi Tersangka, Diduga Korupsi Rp 3,3 Miliar. <https://regional.kompas.com/read/2023/12/11/100548878/jaksa-tetapkan-bendahara-bumdes-di-sumbawa-jadi-tersangka-diduga-korupsi-rp>
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. <https://doi.org/10.18196/jai.2002115>
- Marlina, N., Kartini, I., & Ramdhani, R. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Kanoman Cibeber Kabupaten Cianjur. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 2076–2090. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- N. Marlina, Iis Kartini, & R. A. Ramdhani. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Kanoman Cibeber Kabupaten Cianjur. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 2076–2090. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Ramdani, D., Fandiyanto, R., & Amri, F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Kesambirampak dan Desa Kapongan Kabupaten Situbondo melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 3(4), 714–728.
- Ratu, N. I. H., Sari, M. M. R., & Putri, I. G. A. D. (2018). Kecerdasan Spiritual Memoderasi Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). **E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7*(9), 57–86.
- Rivai, Z. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. *Journal Komunikasi & Administrasi Publik*, 10(2), 767–774.
- Sutrisno. (2018). *Budaya Organisasi* (5th ed.). Prenada Media Group (Divisi Kencana).
- Thoha, M. (2018). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Press.
- Tran, Q. (2021). Budaya organisasi, perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja. *Jurnal Internasional Analisis Organisasi*, 29(1), 136–154.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia Priansa.
- Wardiana, I. A., & Hermanto, S. B. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan di Mediasi Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Akuntabilitas*, 12(1), 129–144.
- Wartabumigora. (2023, November 22). Kejari Sumbawa Usut Dugaan Korupsi Pengadaan Barang. <https://www.wartabumigora.id/2023/11/kejari-sumbawa-usut-dugaan-korupsi.html>