

Model Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Budaya dan Iklim Organisasi

Nuraini ^{*1}, Mahmud^{*2}, Rizky Ramadhan ³

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis¹²

Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis³

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Dore Bara, Kabupaten Dompu, NTB. Dengan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh 45 pegawai. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan teknik *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan software SmartPLS. Hasil menunjukkan model yang diajukan memiliki kemampuan prediksi yang kuat, di mana budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 68,6% variasi pada kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis membuktikan baik Budaya organisasi maupun iklim organisasi masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi temuan bahwa upaya peningkatan kinerja aparatur desa tidak hanya bertumpu pada aspek teknis semata. Diperlukan strategi proaktif dari pimpinan secara sadar membangun budaya kerja yang berorientasi pada prestasi dan menciptakan iklim organisasi yang suportif, terstruktur, dan memiliki kejelasan tanggung jawab guna mendorong kinerja yang unggul dan akuntabel.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi.

Abstract

The study aims to analyze the influence of organizational culture and organizational climate on employee performance at the Dore Bara Village Office, Dompu Regency, NTB. With a quantitative approach with a saturated sampling method of 45 employees. Primary data were collected through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique with SmartPLS software. The results show that the proposed model has strong predictive ability, where organizational culture and organizational climate together are able to explain 68.6% of the variation in employee performance. The results of the hypothesis test prove that both organizational culture and organizational climate each have a positive and significant influence on employee performance. The implication of the findings is that efforts to improve the performance of village officials do not only rely on technical aspects. A proactive strategy is needed from leaders to consciously build a work culture that is oriented towards achievement and create an organizational climate that is supportive, structured, and has clear responsibilities in order to encourage superior and accountable performance.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Organizational Climate.

Copyright (c) 2025 Nuraini¹

✉ Corresponding author :

Email Address : potuduani@gmail.com* mahmud@stieyapisdompupu.ac.id,
rizkyramadha@stieyapisdompupu.ac.id

PENDAHULUAN

Di tengah momentum penguatan otonomi daerah dan implementasi Undang-Undang Desa, pemerintah desa kini memegang peran sentral sebagai garda terdepan dalam pelayanan publik dan akselerasi pembangunan masyarakat (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024, 2024). Peningkatan tanggung jawab ini, yang diiringi dengan alokasi sumber daya signifikan seperti Dana Desa, menuntut adanya kinerja aparatur yang tidak hanya baik, namun unggul dan akuntabel. Namun, fenomena yang sering terjadi di lapangan, termasuk yang teramati di wilayah Nusa Tenggara Barat, adalah adanya kesenjangan antara harapan dan realitas kinerja. Kinerja aparatur desa yang optimal seringkali masih menjadi tantangan, yang berisiko menghambat efektivitas program pembangunan dan menurunkan tingkat kepercayaan publik. Permasalahan ini mengakar pada faktor internal organisasi yang seringkali kompleks dan sulit diukur, yaitu lingkungan kerja psikologis tempat para pegawai beraktivitas setiap hari.

Secara teoretis, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh dua konstruk utama dalam perilaku organisasi: Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi. Budaya organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh para ahli seperti (Robbins, S.R & Judge, 2019), merupakan sistem nilai dan keyakinan bersama yang menjadi DNA sebuah organisasi dan memandu perilaku anggotanya. Sementara itu, iklim organisasi adalah persepsi kolektif yang dirasakan pegawai mengenai lingkungan kerja mereka, apakah suportif, inovatif, atau birokratis. Logika teoretis menyatakan bahwa budaya yang kuat dan iklim yang kondusif akan secara langsung mendorong kinerja. Akan tetapi, penelitian-penelitian terkini (misalnya, Mahmud, 2024; Dwi Magniatun, 2025) menunjukkan bahwa hubungan ini tidak selalu linier dan seringkali terdapat "variabel perantara" yang menjadi jembatan antara budaya organisasi dan hasil kerja. Di sinilah letak urgensi penelitian ini: mengapa upaya menciptakan budaya organisasi termasuk iklim organisasi yang baik terkadang gagal menghasilkan kinerja yang diharapkan?

Penelitian ini menjadi begitu penting dilakukan karena berupaya menjawab pertanyaan fundamental tersebut dengan mengajukan sebuah model komprehensif. Model ini berhipotesis bahwa pengaruh positif dari budaya dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji *dan* membangun model ini secara empiris, penelitian ini akan mengambil studi kasus mendalam di Kantor Desa Dore Bara, Kabupaten Dompu, NTB. Lokasi ini dipilih karena merepresentasikan fenomena kesenjangan yang ada: di satu sisi, terdapat upaya pimpinan untuk membina lingkungan kerja yang positif, namun di sisi lain masih ditemukan indikasi kinerja yang belum optimal, seperti keterlambatan dalam eksekusi program dan responsivitas layanan yang bervariasi. Hal ini menjadikannya laboratorium yang ideal untuk membedah bagaimana budaya dan iklim kerja berinteraksi dan diterjemahkan (atau gagal diterjemahkan) menjadi kinerja nyata.

Dengan demikian, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk merumuskan dan memvalidasi sebuah Model Peningkatan Kinerja Pegawai yang berbasis pada budaya dan iklim organisasi. Hasilnya diharapkan tidak hanya mengisi kekosongan dalam literatur akademis mengenai model kinerja di konteks pemerintahan desa yang unik, tetapi juga memberikan kontribusi praktis yang sangat dibutuhkan. Model yang dihasilkan dapat menjadi panduan strategis yang actionable bagi Kepala Desa Dore Bara dan para pemimpin desa lainnya di seluruh Indonesia, untuk tidak hanya berfokus pada pembangunan "suasana" kerja, tetapi juga pada penguatan mekanisme yang dapat mentransformasikan suasana tersebut menjadi kinerja unggul yang berdampak langsung bagi kemajuan masyarakat.

METODOLOGI

Penelitian kuantitatif ini menguji pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian menggunakan metode *total sampling* pada seluruh 45 pegawai di Kantor Desa Dore Bara Kabupaten Dompu-NTB, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 5 poin. Variabel-variabel dalam penelitian ini dioperasionalkan secara spesifik. Variabel Budaya Organisasi diukur melalui empat indikator: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, dan orientasi tim. Selanjutnya, variabel Iklim Organisasi diukur dengan indikator struktur organisasi, standar operasional prosedur, dan tanggung jawab. Variabel Terakhir, variabel dependen Kinerja Pegawai diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja.

Seluruh data akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan software SmartPLS 3. Analisis dilakukan melalui dua tahap: pertama, evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk memastikan validitas (konvergen dan diskriminan) dan reliabilitas instrumen. Tahap kedua adalah evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hipotesis pengaruh langsung dan peran mediasi dengan menganalisis nilai R-Square dan koefisien jalur. Signifikansi semua hipotesis ditentukan melalui prosedur *bootstrapping*, di mana pengaruh dianggap signifikan jika nilai P-value lebih kecil dari 0.05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel Laten	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	X _{1.1} <- inovasi & pengambilan resiko	0,790	Valid
	X _{1.2} <- perhatian pada detail	0,770	Valid
	X _{1.3} <- orientasi hasil	0,789	Valid
	X _{1.4} <- orientasi tim	0,777	Valid
Iklim Organisasi (X ₂)	X _{2.1} <- struktur organisasi	0,806	Valid
	X _{2.2} <- standar operasional & prosedur	0,779	Valid
	X _{2.3} <- tanggung jawab	0,799	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁ <- kualitas	0,855	Valid
	Y ₂ <- kuantitas	0,765	Valid
	Y ₃ <- efektivitas kerja	0,775	Valid

Sumber. Output SemPLS. 2025

Evaluasi model pengukuran diawali dengan pengujian validitas konvergen (*convergent validity*). Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1, validitas konvergen di tingkat indikator dievaluasi melalui nilai *Outer Loading*. Syarat yang harus dipenuhi adalah nilai *outer loading* harus lebih besar dari 0,70. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Kinerja Pegawai telah memenuhi kriteria tersebut, dengan nilai *loading* terentang dari 0,765 hingga 0,855. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid dan layak untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas & Convergent Validity

Tabel 2. Uji Reabilitas & Convergent Validity

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,788	0,863	0,611
Iklim Organisasi	0,711	0,837	0,631
Kinerja Pegawai	0,716	0,841	0,639

Sumber. Output SemPLS. 2025

Hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian memiliki tingkat reliabilitas dan validitas konvergen yang tinggi, sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Uji reliabilitas, yang dinilai melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, menunjukkan semua nilai berada di atas ambang batas 0,70, yang mengindikasikan konsistensi internal yang kuat. Demikian pula, uji validitas konvergen juga terpenuhi dengan sangat baik, di mana nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk (berkisar antara 0,611 hingga 0,639) telah melampaui standar minimal 0,50. Hasil ini menegaskan bahwa setiap set indikator secara efektif dan konvergen telah berhasil mengukur konstruk laten yang dimaksud, sehingga model pengukuran ini valid, reliabel, dan layak untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Discriminant validity

Tabel 3. Discriminant validity

Variabel Laten	Budaya Organisasi	Budaya Organisasi	Budaya Organisasi
Budaya Organisasi	0,782		
Iklim Organisasi	0,750	0,795	
Kinerja Pegawai	0,781	0,767	0,799

Sumber. Output SemPLS. 2025

Pada tabel 3, nilai setiap variabel memiliki nilai yang tinggi artinya nilai akar AVE yang tinggi memberikan indikasi bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menjelaskan fenomena yang diukur, sehingga dapat dinyatakan bahwa model memiliki reliabilitas yang sangat baik. Pada konstruk budaya organisasi memiliki nilai akar AVE sebesar 0,782, artinya nilai tersebut lebih besar daripada nilai korelasi konstruk lainnya seperti iklim organisasi dan kinerja pegawai. Variabel iklim organisasi memiliki nilai akar AVE sebesar 0,795 dimana nilai tersebut lebih besar korelasinya dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, karena semua variabel laten memiliki nilai akar AVE lebih besar dari korelasinya dengan konstruk lainnya, maka syarat validitas diskriminan pada model ini terpenuhi.

Coefficient Of Determination (R²)

Tabel 4. Coefficient Of Determination (R²)

Variabel Laten	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,686	0,671

Sumber. Output SemPLS. 2025

Pada Tabel 4, nilai R² untuk kinerja karyawan sebesar 0,686, yang menunjukkan tingkat akurasi yang kuat. Sedangkan nilai Adjusted R² merupakan nilai R² yang telah dikoreksi

berdasarkan standar error, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kemampuan konstruk eksogen dalam menjelaskan konstruk endogen.

Cross Validated Redundancy (Q^2)

Tabel 5. Uji Q^2

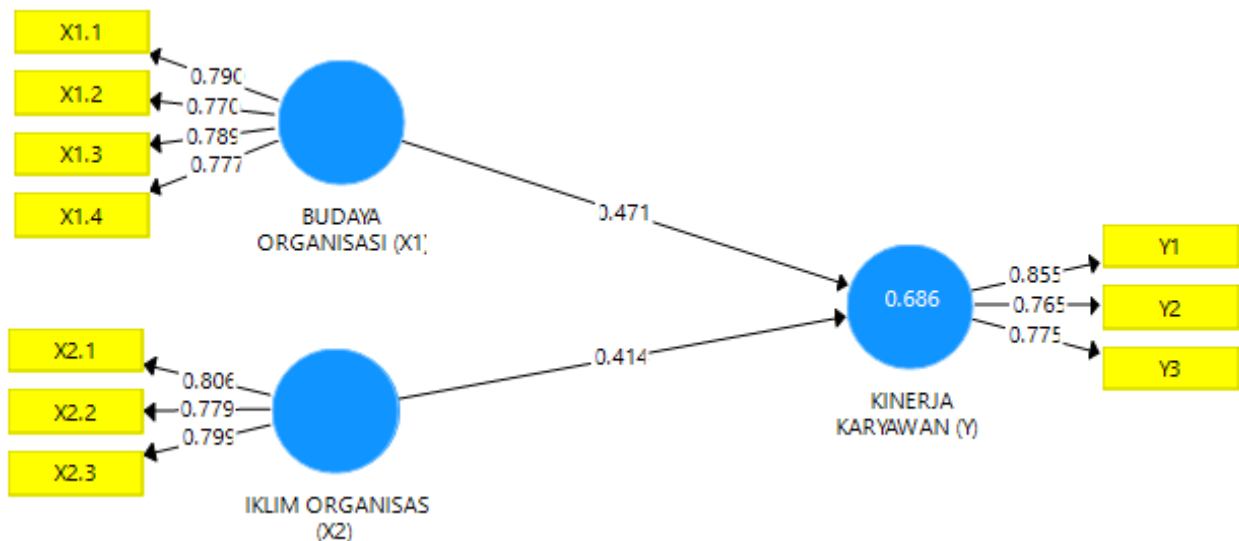
	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - \text{SSE}/\text{SSO})$
Budaya Organisasi	176,000	176,000	
Iklim Organisasi	132,000	132,000	
Kinerja Pegawai	132,000	79,869	0,395

Sumber. Output SemPLS. 2025

Pada tabel 5, nilai $Q^2 > 0$ sehingga dikatakan bahwa model tersebut sudah memenuhi *predictive relevance* dimana model sudah terkonstruksi dengan baik.

Pengujian hipotesis

Gambar 1. Hasil analisis SEM-PLS



Sumber: Output SEM-PLS 2025

Tabel 6. Hasil uji hipotesis

Hip	Direct Effect	Coeff.	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H1	Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,471	0,151	3,111	0,002
H2	Iklim Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,414	0,152	2,736	0,006

Sumber. Output SemPLS. 2025

PEMBAHASAN

Analisis Kekuatan Model Struktural

Sebelum menguji setiap hipotesis secara individual, dilakukan evaluasi terhadap model struktural secara keseluruhan. Evaluasi ini dilakukan dengan melihat nilai Koefisien Determinasi (R-Square). Hasil analisis menunjukkan nilai R-Square untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0,686. Angka ini mengindikasikan bahwa model penelitian yang diajukan yang mencakup Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi mampu menjelaskan 68,6% dari total variasi pada Kinerja Pegawai. Kemampuan prediksi ini tergolong moderat menuju kuat, yang menegaskan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama merupakan prediktor yang relevan dan penting bagi Kinerja Pegawai

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 1 Diterima)

Hasil analisis statistik membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Dore Bara. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem nilai, keyakinan, dan norma bersama yang dianut oleh aparatur desa secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja mereka. Semakin kuat dan positif budaya yang dirasakan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara praktis, ini berarti bahwa upaya untuk menanamkan budaya yang berorientasi pada hasil, mendorong kerja tim, memperhatikan detail, serta berani mengambil risiko dan berinovasi, telah menjadi fondasi penting yang mendorong aparatur untuk bekerja lebih baik.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan kerangka teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh (Robbins, S.R & Judge, 2019). Mereka menyatakan bahwa budaya yang kuat memiliki fungsi vital dalam menciptakan identitas, memfasilitasi komitmen pada tujuan yang lebih besar, serta membentuk perilaku pegawai. Ketika pegawai memahami dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi, mereka tidak lagi membutuhkan kontrol formal yang ketat karena budaya itu sendiri yang akan memandu mereka untuk bertindak sesuai dengan tujuan organisasi, yang pada akhirnya bermuara pada kinerja unggul. Budaya yang berorientasi pada tim, misalnya, akan meminimalisir konflik internal dan memaksimalkan kolaborasi, sehingga efektivitas kerja kolektif meningkat.

Temuan ini juga memperkuat hasil dari berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh (Sambadjati & Salosso, 2024) di lingkungan pemerintah daerah di Kabupaten Manokwari menemukan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan suportif menjadi prediktor utama bagi kinerja pegawai negeri sipil dan (Ibrahim & Eviyanti, 2020) di kantor desa Timoreng Panua Kabupaten Sidenreng Rappang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, studi oleh (Roger Harrison, 1992), yang merupakan salah satu karya klasik di bidang ini, menegaskan bahwa organisasi dengan "budaya prestasi" (achievement culture) secara konsisten menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian di Desa Dore Bara ini memberikan konfirmasi empiris bahwa pentingnya membangun budaya organisasi yang positif tidak hanya berlaku di sektor swasta, tetapi juga sangat relevan dan krusial dalam konteks pemerintahan desa yang menjadi garda terdepan pelayanan publik.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 2 Diterima)

Serupa dengan temuan pertama, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai juga diterima. Hasil ini

menunjukkan bahwa persepsi kolektif para pegawai mengenai lingkungan kerja mereka—apakah suportif, adil, dan jelas merupakan faktor penentu yang kuat bagi kinerja mereka. Iklim yang kondusif, di mana terdapat kejelasan struktur, standar operasional prosedur (SOP) yang dipahami dengan baik, dan rasa tanggung jawab yang tinggi, menciptakan lingkungan psikologis yang aman dan memotivasi. Ketika pegawai merasa lingkungan kerjanya teratur dan mendukung, mereka dapat memfokuskan energi mereka sepenuhnya pada penyelesaian tugas secara efektif tanpa dibebani oleh ambiguitas atau ketidakpastian.

Secara teoretis, hasil ini mendukung teori iklim organisasi dari Litwin dan Stringer (1968), yang mengidentifikasi bahwa dimensi iklim seperti struktur, standar, dan tanggung jawab secara langsung mempengaruhi motivasi dan perilaku kerja. Lingkungan kerja dengan standar yang tinggi namun realistis akan mendorong pegawai untuk mencapai target, sementara kejelasan struktur dan tanggung jawab akan memastikan bahwa upaya mereka terarah pada sasaran yang tepat. Temuan ini juga dapat dihubungkan dengan Teori Harapan (Expectancy Theory) dari Vroom, di mana iklim yang positif meningkatkan keyakinan pegawai bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik (expectancy) dan kinerja tersebut akan dihargai (instrumentality).

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Sebuah studi oleh (Mahmud, 2020); (Irwansyah. dkk, 2024); (Santi, 2025) menemukan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan bukti nyata bahwa investasi dalam memperbaiki "suasana" atau iklim kerja di Kantor Desa Dore Bara bukanlah sekadar upaya untuk membuat pegawai nyaman, tetapi merupakan strategi yang efektif dan terukur untuk meningkatkan akuntabilitas dan produktivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terbukti menjadi dua faktor krusial yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Dore Bara. Budaya organisasi, yang tercermin dalam sistem nilai dan norma bersama, berfungsi sebagai fondasi yang mendorong efektivitas kerja, sementara iklim organisasi, yang berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja yang suportif dan terstruktur, secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Secara bersama-sama, kedua faktor internal ini mampu menjelaskan 68,6% dari total variasi pada Kinerja Pegawai, yang menegaskan peran strategis keduanya. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan akhir bahwa upaya peningkatan kinerja aparatur desa tidak dapat hanya bertumpu pada aspek teknis atau administratif, melainkan harus secara sinergis melibatkan pembinaan budaya yang kuat dan penciptaan iklim kerja yang kondusif untuk mendorong kontribusi maksimal bagi pelayanan publik dan kemajuan desa.

Referensi

- Dwi Magniatun, M. (2025). Peran Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Komitmen Organisasi sebagai Mediator. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2).
- Ibrahim, M., & Eviyanti, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 40–47. <https://doi.org/10.55678/prj.v8i1.202>
- Irwansyah. dkk. (2024). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada tk it ibnu hajar dompu. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri PENGARUH*, 554–564.
- Mahmud. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Palace Hotel Kota Makassar. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48. http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUS_PUSAT.pdf%0Ahttp://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/%0Ahttps://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results%0Ahttps://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839
- Mahmud, D. (2024). Workplace Spirituality, Organizational Culture, and Employee Performance in Indonesian MSMEs: Examining the Mediating Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(7), 362–394. <https://doi.org/10.33168/jliss.2024.0719>
- Robbins, S.R & Judge, T. . (2019). Organization Behavior (Perilaku Organisasi) (Edisi 16). Alih Bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Salemba Empat Jakarta. In *News.Ge*.
- Roger Harrison. (1992). Organization Culture and Quality of Service: A Strategy for Releasing Love in the Workplace. *Plastic and Reconstructive Surgery*, 76(1), 110–111. <https://doi.org/10.1097/00006534-198507000-00018>
- Sambadjati, I. T. R., & Salosso, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 714–723.
- Santi, dkk. (2025). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja. *YUME : Journal of Management*, 8(1), 311–324.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024. (2024). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. *Peraturan .Bpk.Go.Id*, 31. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/283617/uu-no-3-tahun-2024>