

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Denci Meri Nawipa¹ Muhdi B. Hi. Ibrahim^{2*} Duta Mustajab³ Muhamad Yamin Noch⁴ Andri Irawan⁵

¹ Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: dencinawipa1975@gmail.com

² Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: muhdiibrahim@uniyap.ac.id

³ Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: dutamustajabdprp@gmail.com

⁴ Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: abienoch12@gmail.com

⁵ Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: andriirawan@uniyap.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL

Diterima: Juni 19, 2025

Direvisi: Juni 28, 2025

Disetujui: Juni 29, 2025

DOI :

<https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.551>



ABSTRAK

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Metode Penelitian: Studi ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data diperoleh dari ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai dengan populasi sebanyak 86 pegawai sebagai responden dengan metode pengambilan sampel jenuh.

Hasil dan Pembahasan: Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan transformasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai.

Implikasi: Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja ASN sangat bergantung pada kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan budaya kerja yang positif. Gaya kepemimpinan yang inspiratif terbukti paling berpengaruh, sehingga perlu menjadi fokus dalam pengelolaan sumber daya aparatur. Upaya membangun kedisiplinan dan budaya kerja yang produktif juga perlu diperkuat untuk mendukung kinerja ASN secara berkelanjutan.

Kata Kunci: aparatur sipil negara; disiplin kerja; budaya kerja; kepemimpinan transformasional.

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan komponen penting dalam strategi manajemen untuk meningkatkan keunggulan kompetitif bagi organisasi publik. Keberlanjutan dan kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajemen untuk mengelola SDM secara optimal, termasuk kemampuan untuk secara proaktif menghadapi perubahan dinamis dan merespons tantangan yang muncul di lingkungan eksternal organisasi. Taruno *et al.*, (2012) menyoroti pentingnya sistem manajemen yang fleksibel dan responsif untuk mengakomodasi dinamika lingkungan yang tidak konsisten. (Mangkuprawira & Hubeis, 2007) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik seperti pendidikan, pengalaman, motivasi, dan

faktor ekstrinsik seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal oleh staf (Sartika, 2019).

Di tengah tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin kompleks dan beragam, peran sumber daya manusia (SDM) dalam instansi pemerintah menjadi sangat penting. Instansi pemerintah sebagai organisasi pelayanan publik, dituntut untuk menyediakan layanan yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, yang membutuhkan SDM yang berkualitas, terampil, dan berkompeten. Instansi pemerintah juga dihadapkan pada tekanan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi dalam pengelolaan SDM. Hal ini mencakup peningkatan pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai, serta kebutuhan untuk menerapkan praktik manajemen yang lebih modern dan responsif terhadap kebutuhan Masyarakat. Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM di instansi pemerintah adalah kompleksitas regulasi dan prosedur administratif yang berlaku yang seringkali memperlambat proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan pegawai, serta dapat menimbulkan hambatan birokrasi yang menghambat kreativitas dan inovasi. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada instansi pemerintah, faktor-faktor seperti budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan kinerja aparatur sipil negara. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi fondasi bagi kesuksesan instansi pemerintah, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kooperatif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Namun, seringkali terjadi permasalahan terkait budaya organisasi yang tidak mendukung, seperti kurangnya transparansi, kepatuhan terhadap prosedur, atau resistensi terhadap perubahan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. (Simanjuntak & Hamali, 2016), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: pertama, yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Kedua, berupa sarana pendukung yang meliputi: a). Lingkungan kerja (produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja). b) Kesejahteraan karyawan (Manajemen dan hubungan industri).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pramono & Subagio, (2023) menegaskan dampak positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Unit Clean Industry Pasuruan, sedangkan Gumelar dan Jamaludin (2024) menemukan hasil serupa di PT Mitramas Muda Mandiri. Temuan ini diperkuat oleh penelitian lain seperti (Suparjo *et al.*, 2024; Saputro *et al.*, 2024; Manoppo *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja. Namun, hasil-hasil ini belum sepenuhnya mencerminkan realitas di daerah pedalaman seperti Kabupaten Paniai, yang memiliki hambatan geografis, keterbatasan fasilitas, serta nilai budaya lokal yang memengaruhi kedisiplinan. Beberapa penelitian lain justru menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sumina, 2024; Souisa *et al.*, 2023; Saputra *et al.*, 2023). Budaya kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja ASN. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai, budaya kerja belum optimal karena pengaruh budaya lokal, ketidaksesuaian norma kerja, dan rendahnya internalisasi nilai-nilai profesionalisme. Di wilayah dengan infrastruktur memadai, budaya kerja yang menekankan inovasi dan kerja tim telah terbukti meningkatkan kinerja, namun di daerah seperti Paniai, nilai-nilai tradisional sering kali menjadi tantangan. Penelitian seperti (Simbolon, 2023; Pramono & Subagio, 2023; Hamnas *et al.*, 2023; Fauzan *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa budaya kerja

berdampak positif terhadap kinerja. Namun, beberapa penelitian lain (Kadalolor *et al.*, 2023; Firjatullah *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa budaya kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan.

Studi ini dilakukan karena kurangnya kajian yang menyesuaikan budaya kerja dengan konteks budaya lokal. Kepemimpinan transformasional berperan strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama di sektor publik. Di Kabupaten Paniai, gaya kepemimpinan ini menjadi krusial mengingat tantangan geografis, keterbatasan sumber daya, dan rendahnya motivasi ASN. Gaya kepemimpinan transformasional yang mengedepankan pemberdayaan, motivasi, dan inovasi telah terbukti meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, seperti ditunjukkan dalam penelitian oleh Nofiantari *et al.*, (2023) dan didukung oleh banyak studi lain. Namun, sebagian besar penelitian ini dilakukan di wilayah dengan kondisi ideal, sehingga belum menggambarkan tantangan di daerah terpencil seperti Paniai. Di sisi lain, penelitian oleh Kurniati & Rojuaniah, (2023) dan beberapa lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Keterbatasan pelatihan, perbedaan budaya lokal, dan minimnya dukungan teknologi menjadi hambatan dalam implementasi kepemimpinan ini, yang menunjukkan perlunya penelitian lanjutan yang lebih spesifik terhadap konteks lokal. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan studi Pramono & Subagio, (2023) yang mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di sektor swasta. Namun, penelitian ini berbeda dari sisi sektor, lokasi, dan konteks budaya. Penelitian dilakukan di sektor publik, yakni ASN di Kabupaten Paniai, sebuah wilayah dengan keterbatasan akses dan dinamika sosial budaya yang kompleks. Penelitian ini menjadi penting karena mempertimbangkan pengaruh budaya lokal di Papua, yang belum banyak diungkap dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang kontekstual dan aplikatif untuk perbaikan kinerja ASN di daerah terpencil.

Kebaruan dari penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah dibandingkan dengan penelitian sebelumnya terletak pada fokusnya yang spesifik pada sektor publik di daerah terpencil dengan karakteristik budaya lokal yang unik. Penelitian ini tidak hanya mengintegrasikan variabel-variabel penting seperti disiplin kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan transformasional dalam konteks ASN, tetapi juga mempertimbangkan tantangan geografis dan infrastruktur yang khas di Kabupaten Paniai. Dengan mengisi kesenjangan literatur yang sebelumnya lebih banyak menyoroti sektor swasta di daerah perkotaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru mengenai dinamika kinerja ASN di wilayah yang kurang terjangkau. Selain itu, penelitian ini menawarkan kontribusi langsung dalam pengembangan kebijakan lokal dengan pendekatan holistik yang relevan untuk meningkatkan efisiensi birokrasi dan kinerja ASN di Papua Tengah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting baik secara akademis maupun praktis dalam upaya memperbaiki kinerja ASN melalui rekomendasi kebijakan yang relevan, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan memperkuat budaya kerja yang sesuai dengan kearifan lokal. Penelitian ini dapat memperkaya literatur dan mengembangkan teori dengan pendekatan baru dalam konteks ASN daerah terpencil seperti di Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai. Selain itu, penelitian ini mendukung perumusan strategi kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan SDM serta menjadi alat untuk monitoring dan evaluasi kinerja ASN secara berkelanjutan, sehingga memberikan dampak langsung terhadap profesionalisme birokrasi dan peningkatan pelayanan masyarakat dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN

Menurut S.P. (Hasibuan, 2014) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. sedangkan menurut (Rivai, Veithzal dan Sagala, 2013) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan. Hasil penelitian (Pramono & M. Subagio, 2023; Gumelar & Jamaludin, 2024) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai yang didukung oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Suparjo, et.al., 2024; Saputro et al., 2024; Manoppo et al., 2023; Kadalolor et al., 2023; Renata & Salim, 2023; Setyadi et al., 2023; Hilmawan, 2023; Hamnas et al., 2023) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: *Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai.*

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja ASN

Budaya kerja merupakan sekumpulan nilai, norma, kebiasaan, dan praktik yang dipegang oleh organisasi dan menjadi pedoman bagi para pegawainya dalam menjalankan tugas (Mangkunegara, 2005). Budaya kerja yang positif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dapat menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan inovasi (Firjatullah et al., 2023). Dalam budaya kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif, berkomunikasi dengan baik, serta menjaga etos kerja yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas pegawai. Nilai-nilai dan keyakinan yang dianut oleh organisasi menjadi panduan utama bagi pegawai dalam memahami tujuan perusahaan serta cara terbaik untuk mencapainya. Ketika nilai-nilai ini sejalan dengan keyakinan pribadi para pegawai, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi lebih banyak. Selain itu, norma dan aturan yang diterapkan organisasi juga memberikan batasan perilaku yang jelas, sehingga pegawai bisa bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan. Salah satu teori yang mendukung pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kinerja adalah Teori Budaya Organisasi yang dikemukakan (Schein, 2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga lapisan, yaitu artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar. Ketiga aspek ini berperan dalam membentuk perilaku pegawai di tempat kerja, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja. Studi terbaru penelitian yang (Pramono & M. Subagio, 2023) mengindikasikan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Tunggul Majapahit Sejahtera Semarang. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian (Suparjo et al., 2024; Saputro et al., 2024; Simbolon, 2023; Miharja et al., 2023; Alexander, 2023; Hamnas et al., 2023; Fauzan et al., 2023; Kurniati & Rojuaniah, 2023; Jumadil et al., 2023) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

H2: *Budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai.*

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja ASN

Kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi bawahannya (Kharis, 2015). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut

mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk merencanakan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik melalui peningkatan kinerja karyawan lebih optimal dalam pemberdayaan sumber daya. Fungsi Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan langsung yang erat kaitannya dengan situasi social dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam situasi tersebut. Menurut Veithzal Rivai, (2004), Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Pentingnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat diperlukan. sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Nofiantari *et al.*, 2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Rumah Sakit Mutiara Sorong yang didukung oleh penelitian (Gagana Ghifary Ilham *et al.*, 2023; Wirae Gunawan *et al.*, 2022; Pratama & Amali Rivai, 2021; Ratnasari & Sutjahjo, 2021; Sasongko *et al.*, 2021).

H3: *Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai.*

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja ASN

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan pegawai maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut (J. Simanjuntak, 2007) Untuk meningkatkan kinerja ASN organisasi publik hendaknya dapat memberikan keseimbangan dan keadilan dalam penerapan Disiplin kerja secara keseluruhan, penerapan sitem kerja dan budaya organisasi dengan baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan penerapan konsep dan kepemimpinan yang adil. (Hasibuan, 2014). Peran Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, Dimana masing-masing variabel saling memperkuat untuk menciptakan sinergi yang mendukung peningkatan kinerja ASN. Disiplin kerja memastikan keteraturan, budaya kerja menciptakan lingkungan yang mendukung, dan kepemimpinan transformasional memberikan arahan strategis serta motivasi. Dalam konteks penelitian, pengaruh simultan ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja ASN, terutama pada organisasi publik seperti Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Pramono & M. Subagio, 2023) meunjukkan secara simultan disiplin kerja, budaya kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Tunggul Majapahit Sejahtera, Semarang, yang didukung oleh penelitian (Saputro *et al.*, 2024; Alexander, 2023; Hamnas *et al.*, 2023; Fauzan *et al.*, 2023; Kurniati & Rojuaniah, 2023; Souisa *et al.*, 2023; Kadalolor *et al.*, 2023; Manoppo *et al.*, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: *Disiplin kerja, Budaya kerja dan Kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai.*

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory yang berupaya menjelaskan hubungan antara variable-variabel dan pengaruhnya dengan pengujian hipotesis (Sugiyono, 2013). Rancangan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini dilakukan menguji jalur empiris dan pengukuran berdasarkan teori yang ada. Model penelitian ini adalah model survey dengan menggunakan instrument kuesioner. Metode penelitian survey dilakukan untuk mendapatkan data opini individu responden. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja dilingkungan dengan jumlah populasi sebanyak 86 pegawai. Arikunto (2012) menjelaskan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan observasi jumlah populasinya lebih kecil dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% dari jumlah populasi ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai yaitu sebanyak 86 pegawai sebagai responden dengan metode pengambilan sampel jenuh (Arikunto, 2012).

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Menurut (Sekaran, 2006) data primer berasal dari pengisian kuesioner oleh responden dan data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Adapun Teknik atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data penelitian adalah: Di dalam penelitian ini, sumber primer diperoleh melalui angket (kuesioner) kepada seluruh ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai sebagai responden. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai sebagai responden. Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel-variabel seperti disiplin kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan transformasional. Setiap item dalam kuesioner menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persepsi responden. Data yang terkumpul dari kuesioner diolah menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Tahapan analisis dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran layak digunakan. Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban. Untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel, digunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Hasil

Uji validitas dilakukan dengan menguji setiap butir-butir pertanyaan pada kuisioner dengan cara menghitung korelasi pearson dari setiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh. Selanjutnya, koefisien korelasi dari setiap item pertanyaan dibandingkan dengan angka kritis r pada Tabel r Product Moment Pearson sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikansinya. Jika ternyata nilai koefisien korelasinya lebih besar dari nilai kritis maka suatu pernyataan dianggap valid dan sebaliknya. Uji reliabilitas hanya dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang memiliki validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode berdasarkan skala alpha cronbach's. Nilai alpha cronbach's

0,0 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel, Nilai alpha cronbach's 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel, Nilai alpha cronbach's 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel, Nilai alpha cronbach's 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel dan Nilai alpha cronbach's 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel, Sugiono (2017).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,739	0,2199	Valid	0,801	Sangat Reliabel
	X1.2	0,715	0,2199	Valid		
	X1.3	0,827	0,2199	Valid		
	X1.4	0,798	0,2199	Valid		
	X1.5	0,707	0,2199	Valid		
	X1.6	0,671	0,2199	Valid		
Budaya Kerja (X2)	X1.6	0,384	0,2199	Valid	0,862	Sangat Reliabel
	X2.1	0,733	0,2199	Valid		
	X2.2	0,583	0,2199	Valid		
	X2.3	0,696	0,2199	Valid		
	X2.4	0,659	0,2199	Valid		
	X2.5	0,425	0,2199	Valid		
	X2.6	0,690	0,2199	Valid		
Kepemimpinan Transformasional (X3)	X2.7	0,703	0,2199	Valid	0,802	Sangat Reliabel
	X3.1	0,615	0,2199	Valid		
	X3.2	0,632	0,2199	Valid		
	X3.3	0,778	0,2199	Valid		
	X3.4	0,741	0,2199	Valid		
	X3.5	0,653	0,2199	Valid		
Kinerja ASN (Y)	X3.6	0,664	0,2199	Valid	0,892	Sangat Reliabel
	Y1	0,557	0,2199	Valid		
	Y2	0,628	0,2199	Valid		
	Y3	0,643	0,2199	Valid		
	Y4	0,677	0,2199	Valid		
	Y5	0,584	0,2199	Valid		
	Y6	0,669	0,2199	Valid		
	Y7	0,640	0,2199	Valid		
Y8	0,579	0,2199	Valid			

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), Kepemimpinan Transformasional (X3) dan variabel Kinerja ASN (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel penelitian memiliki nilai korelasi product moment atau nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis r Tabel atau R Hitung > R Tabel dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% dan Corrected Item-Total Correlation masing-masing indicator > 0,2199, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian valid.

Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,80 hal ini menunjukkan bahwa Pernyataan dalam kuesioner ini Sangat Reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,80. Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam bentuk

sebuah model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normalitas. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,10948409
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.070
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorof-Smirnov, maka data penelitian ini telah memenuhi unsur normalitas. Hal ditunjukkan dengan dengan nilai Asymp.Sig. (2 failed) sebesar 0,200c.d. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolinieritas. Mendeteksi multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut terdapat multikolinieritas.

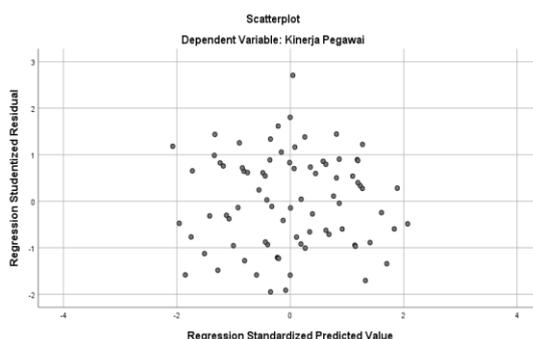
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Disiplin Kerja (X1)	0,390	2,565
Budaya Kerja (X2)	0,300	3,338
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,649	1,541

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Dari Tabel 3 di peroleh nilai tolerance Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,390, Budaya Kerja (X2) sebesar 0,300 dan Kepemimpinan Transformasional (X3) sebesar 0,649 dimana tingkat toleransi dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF Disiplin Kerja (X1) sebesar 2,565, Budaya Kerja (X2) sebesar 3,338, dan Kepemimpinan Transformasional (X3) sebesar 1,541, maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel independen memiliki nilai ≤ 10 , dimana dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,50, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, dan hal ini juga menjelaskan bahwa semua variabel dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel independen dalam penelitian ini.

Uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel pengganggu (disturbance error) mempunyai varians konstan. Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas diuji dengan mendiagnosa diagram plot residual, yakni membandingkan regression studentized residual dengan predicted value (nilai prediksi) yang menggambarkan perubahan distribusi residual dikaitkan dengan perubahan nilai prediksi variabel independen. Apabila distribusi residual meningkat tidak diikuti oleh naiknya nilai prediksi, dalam arti nilai prediksi variabel-variabel independen tetap konstan, maka perubahan itu menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas atau terjadi homokedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 1 grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel atau lebih dan menunjukan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,676	2,022		3,301	,001
1 Disiplin Kerja (X1)	,296	,095	,309	3,106	,003
Budaya Kerja (X2)	,301	,120	,284	2,507	,014
Kepemimpinan Transformasional (X3)	,463	,088	,407	5,287	,000

Sumber: Olah Data 2025.

Dari Tabel 4, dapat diperoleh model persamaan regresi berdasarkan hasil analisis yaitu :

$$Y = 6,676 + 0,296X1 + 0,301X2 + 0,463X3 + e,$$

Nilai konstanta sebesar 6,676 menunjukkan arah yang positif, hal ini mengandung makna bahwa ketika semua variabel independen bernilai nol, Kinerja ASN (Y) pada UMKM Kota Jayapura akan menurun sebesar. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1), sebesar 0,296 memiliki arah yang positif, mengandung makna bahwa peningkatan satu satuan dalam umur perusahaan meningkatkan penggunaan informasi akuntansi sebesar 0,296 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X2) sebesar 0,301 memiliki arah yang positif, mengandung

arti bahwa peningkatan satu satuan dalam umur perusahaan meningkatkan penggunaan informasi akuntansi sebesar 0,301 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) sebesar 0,463 memiliki arah yang positif, mengandung arti bahwa peningkatan satu satuan dalam umur perusahaan meningkatkan penggunaan informasi akuntansi sebesar 0,463 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

Hasil Analisis Uji Signifikansi Parsial (Uji t). Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel serta melihat nilai signifikansi (p-value). Nilai t tabel yang digunakan adalah 1,664.

- Disiplin Kerja (X1): Nilai t hitung sebesar 3,301 lebih besar dari t tabel 1,664 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN di lingkungan Sekretaris Daerah Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.
- Budaya Kerja (X2): Nilai t hitung sebesar 3,106 lebih besar dari t tabel 1,664 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Maka, hipotesis kedua diterima.
- Kepemimpinan Transformasional (X3): Nilai t hitung sebesar 5,287 lebih besar dari t tabel 1,66412 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN dan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen Disiplin Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap variabel dependen Kinerja ASN di lingkungan Sekretaris Daerah Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah dengan menguji goodness-fit dari model regresi diperoleh hasil sebagaimana pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,839 ^a	0,703	0,692	2,15019	2,215

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Buaya Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan Tabel 5, diketahui nilai Adjusted R² sebesar 0,692 hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen Disiplin Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap variabel dependen Kinerja ASN di lingkungan Sekretaris Daerah Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah sebesar 69,2% Sedangkan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti; lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, pelatihan, pendidikan dan variabel-variabel lain.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah. Kedisiplinan menjadi faktor utama dalam keberhasilan pelaksanaan program-program suatu organisasi, terutama pada instansi pemerintahan, untuk mendukung pemberian layanan publik yang profesional dan optimal kepada masyarakat. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai, Provinsi Papua Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin pegawai di lingkungan tersebut telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan organisasi yang berlaku. Dari hasil penelitian memberikan makna bahwa peraturan disiplin pegawai yang diberlakukan secara baik dan ketat, dapat memberikan dampak terhadap kinerja ASN. Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya.

Pemerintah dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai, Provinsi Papua Tengah, melalui berbagai program strategis. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah menyelenggarakan pelatihan dan workshop rutin yang berfokus pada manajemen waktu, etika kerja, dan tanggung jawab pegawai dalam organisasi. Pemerintah juga dapat meningkatkan penggunaan teknologi melalui sistem absensi digital berbasis sidik jari atau aplikasi, untuk memastikan kehadiran pegawai sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja secara berkala juga perlu dilakukan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, sehingga pegawai dapat memahami dan memperbaiki kinerja mereka. Membangun komunikasi yang transparan antara pimpinan dan pegawai perlu ditingkatkan agar aturan, tanggung jawab, dan harapan organisasi dapat tersampaikan dengan jelas. Peningkatan kesejahteraan pegawai melalui pemberian tunjangan, bonus, atau pelatihan karir juga menjadi langkah yang efektif untuk mendorong kedisiplinan. Pemerintah harus membangun budaya kerja yang positif dengan menjadikan pimpinan sebagai teladan dalam menerapkan disiplin. Program pembinaan dan motivasi, seperti seminar motivasi atau kegiatan kebersamaan, juga dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai.

Temuan penelitian ini juga menjelaskan bahwa budaya kerja yang berlaku di kalangan karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai, yang terletak di Provinsi Papua Tengah, memberikan pengaruh besar pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang diwujudkan karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai, Provinsi Papua Tengah, terpuji. Dampak budaya kerja terhadap kinerja karyawan telah divalidasi secara empiris sebagai positif. Budaya organisasi yang mendorong keterlibatan, inovasi, dan kolaborasi akan memfasilitasi karyawan dalam bekerja lebih efisien, dengan motivasi dan produktivitas yang tinggi; akibatnya, dengan menumbuhkan budaya kerja yang kuat, organisasi dapat mewujudkan tujuan mereka sebagai penstabil harga komoditas di Papua dan mengejar ekspansi bisnis yang berkelanjutan. Budaya kerja terdiri dari nilai-nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku yang dianut organisasi dan berfungsi sebagai kerangka kerja bagi karyawannya dalam upaya profesional mereka. Budaya kerja secara signifikan mempengaruhi cara karyawan terlibat satu sama lain, membuat keputusan, dan memenuhi kewajiban dan tanggung jawab mereka. Budaya kerja

yang kuat berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan kooperatif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kemandirian organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai, Provinsi Papua Tengah, untuk membangun dan menumbuhkan budaya kerja yang bermanfaat sebagai strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Pentingnya budaya kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai, Provinsi Papua Tengah, tercermin dalam berbagai aspek utama yang saling mendukung. Budaya kerja yang optimal mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana suasana positif dan suportif tercipta sehingga pegawai merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, budaya kerja yang sejalan dengan nilai-nilai serta harapan pegawai turut meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Pemerintah dapat meningkatkan budaya kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai, melalui berbagai program strategis yang terintegrasi. Salah satunya adalah dengan mengadakan pelatihan dan workshop tentang nilai-nilai organisasi, etika kerja, dan pengembangan soft skill yang relevan, sehingga pegawai lebih memahami pentingnya budaya kerja yang baik dalam mendukung tujuan bersama. Program ini dapat diperkuat dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang secara konsisten menunjukkan perilaku kerja positif, seperti dedikasi, kolaborasi, dan inovasi, sehingga tercipta motivasi untuk terus memperkuat budaya kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah, dengan penerapan Gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai telah mampu meningkatkan kinerja karyawan, dimana Pimpinan dan karyawan merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja organisasi. Dalam organisasi, hubungan pemimpin dan karyawan merupakan hubungan antara atasan atau pemimpin dengan bawahan. Untuk itu guna tercapainya mutu pekerjaan yang optimal diperlukan adanya kerja sama yang sinergis antara pimpinan dan pegawai agar dapat bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang baik. Penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai dapat memberikan kontribusi yang besar dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional merupakan proses membangun komitmen pegawai terhadap sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada nasabah untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka dalam bekerja. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan visi yang jelas, komunikasi yang efektif, serta kepercayaan yang tinggi terhadap pegawai. Di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai, penerapan kepemimpinan transformasional dilakukan melalui berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu strategi yang diterapkan adalah memberikan motivasi kepada karyawan. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang mampu membangkitkan semangat dan antusiasme melalui penyampaian visi yang menarik, tujuan yang jelas, dan nilai-nilai organisasi yang kuat. Hal ini membuat pegawai lebih bersemangat untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pimpinan juga memberikan perhatian terhadap pengembangan pribadi pegawai. Hal ini diwujudkan melalui pemberian pelatihan, bimbingan (mentoring), dan pelaksanaan tugas-tugas yang menantang guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai. Dengan begitu, pegawai tidak hanya tumbuh secara

profesional, tetapi juga mampu mengembangkan potensinya secara optimal, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Komunikasi yang efektif menjadi pilar penting dalam model kepemimpinan ini. Di Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai, pimpinan membangun komunikasi terbuka dengan para pegawai, menunjukkan empati, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Komunikasi yang baik membantu menciptakan pemahaman yang jelas mengenai tugas-tugas yang harus dilakukan, mengurangi ketidakpastian dalam bekerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga menumbuhkan rasa saling percaya antara pimpinan dan pegawai. Hubungan yang kuat dibangun atas dasar kepercayaan dan pengertian, sehingga pegawai merasa dihargai, dipercaya, dan termotivasi untuk menunjukkan integritas, kejujuran, serta konsistensi dalam bekerja. Tak kalah penting, gaya kepemimpinan ini juga mendorong terciptanya inovasi dan pengambilan risiko yang terkontrol. Pemimpin transformasional memotivasi pegawai untuk berani mengembangkan ide-ide baru dan mengambil langkah inovatif demi kemajuan organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung kreativitas ini berkontribusi pada lahirnya solusi progresif dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan di Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai.

Berdasarkan Hasil pengujian dan analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, Budaya Kerja dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN dilingkungan Sekertaris Daerah Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah, hal ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini, secara umum memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN dilingkungan Sekertaris Daerah Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah. Pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan memiliki dampak signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja ASN di lingkungan pemerintah daerah pada Sekertaris Daerah Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah, Ketiga faktor ini saling terkait dan bersinergi untuk membentuk pegawai yang lebih kompeten, berkualitas, dan berdedikasi.

Peningkatan disiplin kerja, pemerintah dapat mengimplementasikan sistem pengawasan berbasis teknologi, seperti absensi digital, monitoring kinerja secara real-time, dan evaluasi berkala. Program ini dapat dilengkapi dengan penerapan reward and punishment yang adil, di mana pegawai yang disiplin diberikan penghargaan seperti insentif atau penghargaan kinerja, sementara pelanggaran disiplin ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku. Membangun budaya kerja yang positif, pemerintah perlu mengadakan pelatihan nilai-nilai organisasi dan etika kerja, diiringi dengan kegiatan yang mendorong kolaborasi, seperti team building atau workshop inovasi. Selain itu, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan suportif melalui komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai dapat memperkuat budaya kerja yang selaras dengan tujuan organisasi. Pemerintah juga dapat mempromosikan program mentoring, di mana pegawai senior menjadi teladan dalam menanamkan budaya kerja yang produktif dan berorientasi hasil. Kepemimpinan transformasional, pemerintah perlu memberikan pelatihan khusus bagi para pemimpin atau pimpinan unit kerja, seperti pelatihan kepemimpinan berbasis transformasi dan strategi pengelolaan perubahan. Pemimpin diarahkan untuk menjadi motivator yang mampu menginspirasi pegawai, mendorong inovasi, dan menciptakan visi bersama yang jelas. Selain itu, pendekatan kepemimpinan berbasis empati dan pemberdayaan pegawai perlu dikembangkan agar para pemimpin dapat membangun hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan semangat kerja tim.

Dengan integrasi ketiga aspek ini, disiplin kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Pegawai akan lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen untuk mencapai target organisasi, sehingga mampu mendukung Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Ketiga variabel tersebut juga terbukti secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Keberhasilan kinerja ASN sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal organisasi, terutama dalam hal kedisiplinan, budaya kerja yang dibangun, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan transformasional di lingkungan Sekretariat Daerah mampu memberdayakan pegawai dengan memberikan kepercayaan, otonomi, serta dukungan dalam pengembangan potensi mereka, sehingga pegawai dapat bekerja secara lebih kreatif, proaktif, dan bertanggung jawab demi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan oleh pemerintah daerah. Pertama, untuk meningkatkan disiplin kerja ASN, perlu diterapkan sistem pengawasan yang efektif, evaluasi kinerja berkala, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil guna mendorong kepatuhan dan tanggung jawab pegawai. Kedua, dalam memperkuat budaya kerja, disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pelatihan rutin mengenai etika kerja, kerja sama tim, serta peningkatan komunikasi terbuka antara pimpinan dan pegawai.

Referensi

- Afnan Murran Farras. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Tafidu Jurnal*, 1(4), 286–301.
- Agustinah, E., Naser, J. A., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(1), 30–40. <http://www.ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/JEM/article/view/318/207>
- Alexander, F. Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Guru di SMK Panca Dharma Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis Vol.*, 7(1), 23–34.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Revisi)*. Rineka Cipta.
- Aspiyah, dan martono. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>
- Astrid S. Susanto. (2009). Peranan Komunikasi dalam Perusahaan dan Organisasi. In PPM Jakarta (Ed.), *Majalah Manajemen (Edisi A.pr, Issue 15)*.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.156>



- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *JESYA; Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.426>
- Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, & Aryati Arfah. (2023). The Effect of Organizational Culture, Motivation, Compensation and Leadership Style on Employee Performance at Mutiara Sorong Hospital. *Journal Of Accounting Finance (JAF)*, 4(1), 48–64. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jaf>
- Ghozali, I. (2013). *Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gumelar, B., & Jamaludin, A. (2024). Performance In PT Mitramas Muda Mandiri Karawang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitramas Muda Mandiri. *MSEJ; Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5706–5717. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2>
- Hamnas, H., Razak, M., & Asniwati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Barru. *Jurnal Pusaran Manajemen*, 1(3), 280–298. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jpm/article/view/3731>
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTRANS Kemendesa PDTT. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bumi Aksara (ed.))*. Bumi Aksara.
- Hendrayana & Nopiyan. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 320–326.
- Hilmawan, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Lebak Cabang Rangkasbitung. *REC; Jurnal Rekaman*, 7(2), 119–125. <https://doi.org/http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/179>
- Ismiyati, I. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Region 4 Biak. *IISIP YAPIS Biak*.
- J. Simanjuntak, P. (2007). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia (Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (ed.))*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Jumadil, W., Rosdiana, & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan The Effect of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance with Work. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41–53.
- Joan, P., mohammad Yahya, A., & Dwi Perwitasari, W. (2023). Pengaruh Reward and Punishment, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kecamatan Mangaran, Panji, dan Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(4), 614–628. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i6>
- Kadalolor, H. J. B., Widiawati, A., & Reynilda. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat. *Journal of Management and Business Accounting*, 4(2018), 48–65.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.
- Komariyah, I., & Laelawati, K. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Industri Kertas Daur Ulang CV Kridasana (Survey Pada Bagian Produksi). *Jurnal Manajemen Dan Pariwisata*, 2(April), 89–103.

- Kurniati, N., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Sinomika Journal*, 1(5), 1153–1172. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5>
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.35420>
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu SumberDaya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Manoppo, S. W. Y., Rahman, A., & Vanni, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi , UKM , Perindustrian dan Perdagangan (Diskumperindag) Provinsi. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 217–227. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1>
- Maulana, Z., & Yahya, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AKTUAL*, 20(2), 187–193. <https://doi.org/10.47232/aktual.v20i2.220>
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manjemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Miharja, T. S., Didiek, V., & Aryanto, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Motivasi Kerja , dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 406–414. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1088>
- Moron, L. M., Herdi, H., Darius, Y., & Rangga, P. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1).Muktamar, A., & Ramadani, T. F. (2023). Pengambilan Keputusan Dalam Kepemimpinan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 1141–1158.
- Munandar, A. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing KSU. Rappodi Madiun). Universitas Brawijaya.
- Murti, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(2), 57–68. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v20i2.13823>
- Nazaruddinaziz, N., & Mulia, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1269–1275. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.155>
- Noch & Husen. (2015). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen* (Cetakan Pe). Perdana Publishing.
- Nofiantari, E., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(4), 719. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Nurhaeda, Maryadi, Idris, M., & Ardasanti, A. (2022). Efek Motivasi , Kompetensi , Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 395–406. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2039>
- Pancasasti, R., Putra, A. P., Nuraisah, F., & Pusvitasari, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 160–167. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2178>
- Peuuma, M. K. U. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi JIMT; *Jurnal Manajemen Ilmu Terapan*, 4(5), 665–670. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i5>
- Prabu Mangkunegara, A. A. A. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika.

- Pramono, & M. Subagio. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunggul Majapahit Sejahtera Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* |, 12(2), 135–147. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i2.1106>
- Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141–154. <https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.1953>
- Priyatno. (2012). *Cara Kilat belajar Analisa Data Dengan SPSS 20* (1st ed.). Andi Offset.
- Radyasmita, A., & Suryaningsih, S. A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5, 120–129.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 593–602. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>
- Renata, M. T., & Salim, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Unit Clean Industry Pasuruan). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 1279–1285.
- Rifai, A., Ramli, M., & Bijang, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(3), 179–193.
- Riski, D., Idris, J., & Marwan. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, transformasional kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, 13(1), 71–83. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30821/hijri.v13i1>
- Risky, dan Z. (2013). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: studi empiris Kantor Cabang Bank Pemerintah dan Swasta di Kota Padang. *Jurnal Akuntansi*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Rajawali Pers (ed.)). Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (PT Raja. Grafindo (ed.)).
- Robbins, dan Judge, T. A. (2008). *Edisi Bahasa Indonesia. Perilaku Organisasi* (Salemba Empat (ed.); Buku 1). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=yonBswEACAAJ>
- Santoso, S. (2000). *Latihan SPSS Statistik Parmetik*. Gramedia.
- Saputra, A., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.900>
- Saputro, A. K., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 390–408. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.899>
- Sartika, W. (2019). Pengaruh Kualitas kehidupan Kerja, Komitmen kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Kaltimex Energy Medan.
- Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 62. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9958>

- Satriyo, W., Nur, B., & Sumartik. (2022). The Effect of Work Stress Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 17(3), 3242–3250. <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.868>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=Mnres2PIFLMC>
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Salemba Empat.
- Setyadi, Y. O., Jalil, M., & Prihadi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng. *Journal Information System & Business Management*, 1(1), 1–12.
- Simanjuntak, B., & Hamali, A. Y. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
- Simbolon, S. (2023). Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Citi INN Medan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 38–55. <https://ejournal.pkmpi.org/index.php/ijess/article/view/27>
- Souisa, J., Norcahyaningih, D., Widyakto, A., & Santoso, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 693–702. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.711>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi ...*, 4(7), 2691–2708. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Sumina, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Room Division V Hotel Bandung). *JSMD; Jurnal Siber Multi Disiplin*, 2(3), 224–235.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber Daya Manusia* (PT Buku Seru (ed.)).
- Suparjo, Kumala, C. M., Dana, Y. A., & Sunarsih, E. S. (2024). Upaya meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan Kerja, dan Perilaku Inovatif. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 13(2), 90–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.56444/sa.v13i1>
- Suryantika, dkk. (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1008. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p10>
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., & ... (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- Taruno, S. C., Thoyib, A., Zain, D., & Rahayu, M. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 495–509.
- Wakdomi, M., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 858–868.
- Widokarti, J. R., Tamaela, E. Y., & Tammubua, M. H. (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.55098/joer.3.1.1-9>

- Wirae Gunawan, Ferdinand, & Achmad Syamsudin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 16–25. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4282>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting ...*, 2(2), 377–386. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/365%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/download/365/68>
- Yunia, N., Rohmatulloh, P., & Samudi, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 220. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1737>
- Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117–126. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>

Penulis korespondensi

Muhdi B. Hi. Ibrahim dapat dihubungi di: muhdiibrahim@uniyap.ac.id

