PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 7 No. 4, (2022). 390 - 408
e-ISSN : 2622-6383

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ardiyanto Kusoma Saputro [1], Muhamad Yamin Noch [2], Duta Mustajab [3]

abienoch12@gmail.com [2*]

Program Studi, Magister Manajemen, Universitas Yapis Papua, Indonesia [1]
Universitas Yapis Papua, Indonesia [2,3]

Abstract

This study examines the impact of organizational culture, leadership style, and work discipline on the performance of employees at the Secretariat of Puncak Jaya Regency in Central Papua. The study population comprises 176 employees within the Secretariat. Employing a quantitative descriptive approach, the research aims to delve into the interrelationships among Organizational Culture, Leadership Style, Work Discipline, and Employee Performance at the Secretariat of Puncak Jaya Regency. Using probability sampling, 35% of the total population was sampled, resulting in 62 respondents participating. The primary data source for this research is data obtained from distributing questionnaires to all respondents. The statistical method used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis with the help of SPSS. The findings of the research reveal significant impacts. Organizational culture significantly influences the performance of employees at the Secretariat of Puncak Jaya Regency; likewise, leadership style and work discipline significantly affect employee performance. Moreover, when analyzed collectively, organizational culture, leadership style, and work discipline significantly influence employee performance. This study sheds light on the dynamics within the Secretariat of Puncak Jaya Regency and contributes to a nuanced understanding of the factors influencing employee performance.

Keyword: *Organizational Culture; Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance*.

This work is licensed under a **Creative Commons Attribution 4.0 International License**.

DOI: https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.899

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam strategi mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Kesuksesan perusahaan sering kali bergantung pada kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik, terutama dalam mengantisipasi dan merespons perubahan lingkungan yang dinamis. Penelitian oleh Indayati dan (Taruno et al., 2012) menyoroti pentingnya sistem manajemen yang fleksibel dan responsif untuk mengakomodasi dinamika lingkungan tersebut. (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, semuanya berkontribusi terhadap kinerja staf. (Sartika, 2019) menegaskan pentingnya manajemen SDM yang efektif dalam mencapai kinerja optimal. Dalam pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah, seringkali timbul sejumlah masalah yang memengaruhi efektivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Salah satu masalah utama adalah lambatnya proses pelayanan yang disebabkan oleh birokrasi yang rumit dan regulasi yang berbelit, yang sering kali membuat masyarakat merasa frustrasi dan kehilangan kepercayaan terhadap instansi pemerintah. Kurangnya transparansi dalam proses pengambilan keputusan dan akses

terhadap informasi juga menyulitkan masyarakat dalam memahami dan mengakses layanan yang mereka butuhkan, menciptakan kesenjangan antara pemerintah dan Masyarakat, maka untuk mengatasi masalah-masalah ini, diperlukan upaya yang komprehensif dari pemerintah untuk melakukan reformasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik, dengan meningkatkan transparansi, penegakan hukum terhadap praktik korupsi, peningkatan kualitas sumber daya manusia, penerapan teknologi informasi yang lebih canggih, dan peningkatan partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam upaya peningkatan kualitas layanan dilingkungan Sekertariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua Tengah, maka sangat diperlukan adanya peningkatan kinerja aparatur agar dapat memberikan layanan yang lebih optimal. Berbagai faktor yang dapat menjadi pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan faktor faktor lain yang perlu dikaji dalam upaya peningkatan kinerja pegawai sebagai upaya meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas di sektor jasa perpustakaan. 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 organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan kinerja pegawai. 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. Dalam upaya 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 industry).

Berdasarkan hasil observasi pada sekretariat daerah di Kabupaten Puncak Jaya, di tengah tuntukan peningkatan pelayanan publik, pemerintah daerah telah berupaya menginisiasi berbagai program untuk meningkatkan pelayanan publik dan memperbaiki hubungan dengan masyarakatnya. Namun, dalam pelaksanaannya program tidak dapat berjalan dengan baik, karena dihadapkan pada beberapa tantangan dan permasalahan, seperti ketidakmampuan beradaptasi pegawai terhadap perubahan, kurangnya transparansi dan kurangnya keterlibatan pegawai yang tercermin pada kurangnya penerapan budaya organisasi dilingkungan instansi pemerintah. Pada gaya

kepemimpinan seperti ketidakjelasan dalam dalam memberikan intruksi, pimpinan yang kurang inklusif, kurangnya kemampuan dalam mengelola konflik, dan kurangnya transparansi dan komunikasi dengan baik sering mengganggu kerja tim dan mengurangi kinerja organisasi secara keseluruhan. Masalah yang sering muncul pada disiplin kerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah antara lain ketidakpatuhan terhadap jam kerja, absensi yang tidak terkontrol, sekretariat Kabupaten Puncak Jaya antara lain kurangnya komitmen dalam menyelesaikan tugas, ketidakpatuhan terhadap aturan dan prosedur, ketidaktaatan terhadap tata tertib kantor, rendahnya tingkat kehadiran pegawai yang dapat mengganggu kinerja dan efisiensi organisasi.

Faktor pertama yang sangat penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja Aparatur sipil negara dilingkungan Sekertaris daerah Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua Tengah dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat yaitu Budaya Organisasi. Budaya organisasi haruslah dibangun dengan dasar keimanan dan kemanusiaan sehingga menjadi budaya organisasi yang baik dan berpengaruh terhadap diri sendiri, juga organisasi atau perusahaan. Perubahan tersebut berdampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan terhadap keberagaman seperti: ras, suku, jenis kelamin, usia, status fisik, agama, pendidikan, dan sebagainya. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya yang berbeda, sehingga pemimpin harus memahami budaya organisasi di tempat kerja. Budaya organiasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan (Nofiantari et al., 2023) yang menyatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo yang didukung oleh penelitian (Wirae Gunawan et al., 2022); (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023); (Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021) dan (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dari beberapa penelitian tersebut bertolah belakang dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono & Rahajeng, 2022); (Mewahaini & Sidharta, 2022); (Sasongko et al., 2021); (Maulana & Yahya, 2022) dan (Girsang, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kepemimpinan. Pentingnya peran sumber daya manusia, tanggung jawab tidak hanya pada karyawan, melainkan pimpinan organisasi dalam melakukan pengelolaan secara baik dan profesional (Basalamah, 2023; Jumady, 2023). Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi, dan faktor internal karyawan (Wirawan, 2012b). Salah satu faktor lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Muktamar & Ramadani, 2023). Kesuksesan atau kegagalan organisasi antara lain ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Dalam menjalankan fungsi dan peranannya sebagai pemimpin, maka seorang pemimpin biasanya menerapkan gaya atau pendekatan dalam menjalankan organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang efektif mempengaruhi pengikut dalam rangka memperoleh tujuan yang diharapkan. Pentingnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat diperlukan. maka pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada di dalam sebuah organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan baik dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Nofiantari et al., 2023) yang menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Rumah Sakit Mutiara Sorong yang didukung oleh penelitian (Gagana et al., 2023); (Wirae Gunawan et

al., 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021); (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) dan (Sasongko et al., 2021). Sedangkan penelitian lain menunjukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan (Aziz & Putra, 2022); (Yanti et al., 2022); (Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, 2022); (Sugiyono & Rahajeng, 2022); (Lamere et al., 2021) dan (Agustinah et al., 2020).

Faktor ketiga yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin. Displin kerja merupakan penyesuaian sikap dan perilaku terhadap peraturan serta norma-norma untuk mencapai tujuan organisasi, dengan disiplin kerja dapat menumbuhkan kesadaran pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik, (Fajri & Priyantono, 2020). Tingkat kedisiplinan pegawai dilingkungan Sekertariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya masih sangat kurang, dimana masih ada pegawai yang tidak masuk kerja, datang tidak tepat waktu sehingga terjadi penurunan kinerja, kondisi ini yang berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas karena tidak didukung oleh kedisiplinan pegawai dilingkungan Sekertariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya. Kurangnya penegakan disiplin pegawai dalam pemberian sanksi maupun reward terhadap kinerja pegawai sangat memberikan dampak terhadap penurunan kinerja pegawai dilingkungan Sekertariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya. Disiplin kerja yang baik mencakup ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan. Namun, seringkali terjadi masalah terkait disiplin kerja, seperti absensi yang tidak terkendali, kurangnya akuntabilitas, atau penyalahgunaan wewenang, yang dapat menghambat efisiensi dan produktivitas instansi pemerintah. Seseorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Dunggio, 2013). Hal ini sejalan dengan penelitian (Asa & Wahida, 2023) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Luwu Utara, didukung penelitian (Tahir dan Ismayati, 2021); (Demang, 2023); (Nazaruddinaziz & Mulia, 2022) dan (Rokhayati et al., 2022) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Murti & Mutmainah, 2022); (Afnan Murran Farras, 2022); (Hapsari et al., 2022); (Tannady et al., 2022) dan (Wakdomi et al., 2022) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam dunia yang terus berubah dan kompetitif, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja menjadi fokus penting dalam mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja. Namun, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mengelola aspek-aspek ini, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian yang mendalam dan analisis yang akurat diperlukan untuk memahami secara lebih baik bagaimana faktor-faktor ini saling terkait dan bagaimana mereka mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tidak mendukung, gaya kepemimpinan yang tidak efektif, dan kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai masalah, mulai dari penurunan motivasi pegawai hingga kebingungan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, masih ada banyak pertanyaan yang perlu dijawab dalam konteks ini, seperti bagaimana budaya organisasi yang positif dapat dibangun, apa saja gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam menginspirasi dan membimbing pegawai, dan bagaimana menerapkan disiplin kerja yang konsisten tanpa mengorbankan moral atau motivasi.

Dengan mengambil pendekatan interdisipliner yang menggabungkan teori organisasi, psikologi industri, dan manajemen sumber daya manusia, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. Melalui analisis kuantitatif dan kualitatif yang cermat, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi bisnis dan akademisi dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai di berbagai

jenis organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memajukan pemahaman kita tentang dinamika kompleks di balik budaya organisasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada instansi pemerintah menjadi sangat penting. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dipahami lebih dalam tentang dinamika interaksi antara faktor-faktor ini, serta ditemukan strategi yang efektif untuk memperkuat budaya organisasi yang positif, mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif, dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, instansi pemerintah dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien dan efektif, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari penelitian (Wirae Gunawan et al., 2022) yang meneliti tentang variabel Budaya Organisasi, gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai. Kesamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yaitu sama-sama melakukan penelitian terkait variabel Budaya Organisasi, gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu dengan menambahkan variabel disiplin kerja dengan objek penelitian dilakukan dilokasi Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya yang merupakan Kabupaten di wilayah Provinsi Pengunungan dengan kondisi geografis dan sarana dan prasarana yang masih terbatas. sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengkaji dan menganalisis terhadap peningkatan kinerja pegawai khusunya di lingkungan Sekertariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalan kegiatannya (Andayani and Soehari, 2019). Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nila-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu (Hidayat, dkk, 2018). Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja. Budaya organiasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan (Nofiantari et al., 2023) yang menyatakan bahwa Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN dan Kinerja ASN Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo yang didukung oleh penelitian (Wirae Gunawan et al., 2022); (Gagana et al., 2023); (Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021) dan (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis pertama adalah:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Fungsi Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan langsung yang erat kaitanya 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. Definisi kepemimpinan bervariasi banyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. "Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku

pengikut untuk mencapai tujuan. Pentingnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat diperlukan. sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Nofiantari et al., 2023) yang menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Rumah Sakit Mutiara Sorong yang didukung oleh penelitian (Gagana et al., 2023); (Wirae Gunawan et al., 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021); (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) dan (Sasongko et al., 2021). Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis kedua adalah:

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap pegawai.

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 mentaati semua peraturan. Hasil penelitian penelitian (Asa & Wahida, 2023) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Luwu Utara, didukung penelitian (Tahir dan Ismayati, 2021); (Demang, 2023); (Nazaruddinaziz & Mulia, 2022) dan (Rokhayati et al., 2022) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang ketiga yang diajukan yaitu:

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

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 pegawai hendaknya organisasi 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). Hasil penelitian sebelumnya (Hartini & Sudirman, 2021) disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hapsari et al., 2022) menyatakan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Hendratmoko. dkk., 2022) menunjukan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang didukung penelitian (Zuhaena & Cahyo, 2022); (Vivianis, 2023); (Prabudi & Purwati, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis keempat yang diajukan yaitu:

H4: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua Tengah. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 176 pegawai di SETDA Kabupaten

Puncak Jaya Provinsi Papua Tengah. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling dengan mengambil 35% dari jumlah populasi, sehingga didapatkan sampel sebanyak 62 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, dengan menggunakan instrument kuesioner. Untuk hasil pengisian koesioner diukur dengan menggunakan skala likert dimana setiap jawaban memiliki skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji muktikolinearitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1
Definisi Operasinal Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator Variabel	Literasi
1	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Pekerjaan 2. Ketepatan Waktu 3. Prakarsa 4. Kemampuan	(Sudiarianti, 2019)
2	Budaya Organisasi(X_1)	1. Inovasi dan pengambilanresiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi individu 5. Orientasi tim. 6. Agresivitas 7. Stabilitas	(Ningsih,2020)
3.	Gaya Kepemimpinan(X_2)	1. Kepemimpinan Direktif 2. Kepemimpian Konsultatif 3. Kepemimpinan Partisipatif 4. Kepemimpinan Delegatif 5. Kepemimpinan Prestasi	(Dewi,2019)
4.	Disiplin Kerja(X_3)	1. Taat terhadap aturan waktu kerja. 2. Taat terhadap peraturan organisasi 3. Taat terhadap aturan perilakudalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya	(Cahya etal., 2021)

Sumber: Data diolah tahun 2024

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua Tengah. Lokasi atau obyek penelitian ini berada di Jalan W. Mongonsidi, Kota Mulia, Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua Tengah. Jumlah responden sebanyak 62 responden atau sebesar 35% dari total populasi sebanyak 176 pegawai dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Probability jenis Simple Random Sampling (Sugiyono, 2016). dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Kuisioner yang disebarkan kepada responden disebar secara acak untuk memperoleh jumlah responden sebanyak 62 yang mengisi kuisioner secara lengkap.

Table 2
Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	48	77,42
	Perempuan	14	22,58
Usia	< 20 Tahun	11	17,74
	21 – 29 Tahun	22	35,48
	30 – 39 Tahun	17	27,42
	40 – 49 Tahun	8	12,90
	> 50 Tahun	4	6,45
Pendidikan Terakhir	Strata Tiga (S3)	2	3,23
	Strata Dua (S2)	9	14,52
	Strata Satu (S1)	21	33,87
	Diploma III	7	11,29
	SMA / Sederajat	23	37,10
Masa Kerja	< 5 Tahun	16	25,81
	06 – 10 tahun	19	30,65
	11 – 15 Tahun	9	14,52%
	16 – 20 Tahun	11	17,74%
	> 21 Tahun	7	11,29%

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa dari 62 responden yang di jadikan responden dalam penelitian ini. Responden adalah laki-laki berjumlah 56 orang dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang. Responden berusia <20 tahun berjumlah 11, responden berusia antara 21-29 tahun berjumlah 22, responden berusia antara 30–39 tahun berjumlah 17, responden berusia antara 40-49 berjumlah 8, responden berusia >50 tahun berjumlah 4 orang. Responden dengan tingkat pendidikan SMA sederajat sebanyak 23 orang, responden dengan tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 7 orang, responden dengan tingkat pendidikan sarjana strata satu (S1) sebanyak 21 orang, responden dengan tingkat pendidikan program magister Strata Dua (S2) sebanyak 9 orang dan responden dengan tingkat pendidikan program doktor (S3) sebanyak 2 orang. Responden dengan rincian masa kerja dimana terdapat 16 orang responden yang memiliki masa kerja di <5 tahun, kemudian responden dengan masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 19 orang. Responden dengan masa kerja antara 11-15 tahun sebanyak 9 orang. Responden dengan masa kerja antara 16-20 tahun sebanyak 11 orang dan responden dengan masa kerja di atas 21 tahun sebanyak 7orang.

Tahap pertama yang dilakukan yaitu analisis statistik deskriptif. Data statistik deskriptif bertujuan untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran atau

deskripsi suatu data yang dilihat dari range, minimum, maximum, sum, rata-rata. Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 62 jumlah data variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai maksimal sebesar 5.00 dan nilai minimal sebesar 2.00, dengan nilai rata-rata sebesar 3.9194 dan standar deviasi sebesar 0.70823. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai maksimal sebesar 5.00 dan nilai minimal sebesar 3.00, dengan nilai rata-rata sebesar 3.9516 dan standar deviasi sebesar 0.66351. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai maksimal sebesar 5.00 dan nilai minimal sebesar 3.00, dengan nilai rata-rata sebesar 4.2903 dan standar deviasi sebesar 0.66251. Sedangkan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), memiliki nilai maksimal sebesar 5.00 dan nilai minimal sebesar 3.00, dengan nilai rata-rata sebesar 4.1613 dan standar deviasi sebesar 0.65770.

Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik Validity Analysis dengan nilai korelasi diatas 0,30. Bedasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa butir-butir pernyataan pada variabel Budaya Organisasi(X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing memiliki nilai r hitung > 0.2042. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah valid dan mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat. Bedasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi(X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,80. sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel serta dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.

Tahap ketiga adalah melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distrbusi yang normal. Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui nilai signifikansinya sebesar 0,123 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data data penelitian ini berdistribusi normal.

Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas.

Tabel 3
Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya organisasi (X_1)	62	2,00	5,00	3,9194	0,70823
Gaya kepemimpinan (X_2)	62	3,00	5,00	3,9516	0,66351
Disiplin Kerja (X_3)	62	3,00	5,00	4,2903	0,66251
Kinerja Pegawai (Y)	62	3,00	5,00	4,1613	0,65770
Valid N (listwise)	62				

Sumber: Output SPSS

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

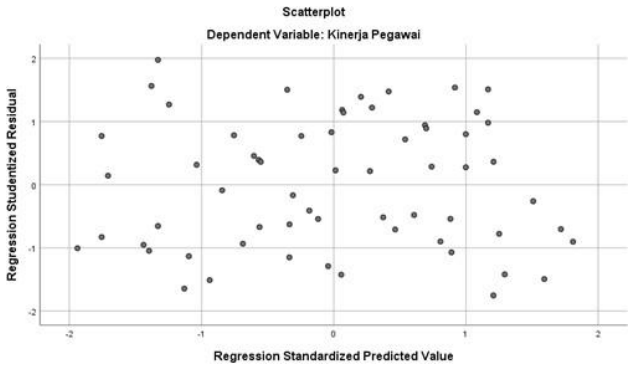
Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,716	0.2042	0,000	0,877	Valid dan reliable
	$X_{1.2}$	0,584	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	$X_{1.3}$	0,829	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	$X_{1.4}$	0,647	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	$X_{1.5}$	0,626	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	$X_{1.6}$	0,586	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	$X_{1.7}$	0,463	0.2042	0,000		Valid dan reliable
Gaya Kepemimpinan (X_2)	$X_{2.1}$	0,764	0.2042	0,000	0,862	Valid dan reliable
	$X_{2.2}$	0,573	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	$X_{2.3}$	0,686	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	$X_{2.4}$	0,620	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	$X_{2.5}$	0,413	0.2042	0,001		Valid dan reliable
Disiplin Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,507	0.2042	0,000	0,898	Valid dan reliable
	$X_{3.2}$	0,661	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	$X_{3.3}$	0,763	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	$X_{3.4}$	0,717	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	$X_{3.5}$	0,474	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	$X_{3.6}$	0,555	0.2042	0,000		Valid dan reliable
Kinerja Pegawai (Y)	Y_1	0,525	0.2042	0,000	0,821	Valid dan reliable
	Y_2	0,609	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	Y_3	0,591	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	Y_4	0,639	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	Y_5	0,569	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	Y_6	0,601	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	Y_7	0,445	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	Y8	0,669	0.2042	0,000		Valid dan reliable
	Y9	0,511	0.2042	0,000		Valid dan reliable

Tabel 5
Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters[a,b]	Mean	1,90505711690661
	Std. Deviation	1,71109180
Most Extreme Differences	Absolute	0,122
	Positive	0,122
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,123[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS



Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Selanjutnya uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya organisasi (X_1)	0,347	2,885
	Gaya kepemimpinan (X_2)	0,288	3,471
	Disiplin Kerja (X_3)	0,624	1,603

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan table 6 dapat diketahui bahwa nilai tolarance budaya organisasi (X1) sebesar 0,347, gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,288 dan disiplin kerja (X3) sebesar 0,624, dimana tingkat toleransi dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF budaya organisasi (X1) sebesar 2,885, gaya kepemimpinan (X2) sebesar 3,471, dan Disiplin kerja (X3) sebesar 1,603, maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel independen memiliki nilai ≤10, dimana dan nilai Tollerance lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, dan hal ini juga menjelaskan bahwa semua variabel dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolineritas pada variabel independen dalam penelitian ini.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasil secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (independent) terhadap varaiabel terikat (dependent). Dari tabel 7 tersebut di atas dapat diperoleh model persamaan regresi Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e. menghasilkan model persamaan regresi berdasarkan hasil analisis yaitu:

$$Y = 5,139 + 0,331 + 0,431X2 + 0,595X3 + e,$$
$$(2,486)\ (3,301)\ (2,552)\ (6,274)$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua, dengan nilai koefisien sebesar 0,331 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,331 satuan atau sekitar 33,1%, dengan signifikansi statistik yang kuat. Namun, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Papua. Meskipun nilai koefisien regresi untuk variabel ini adalah 0,431, nilai signifikansinya adalah 0,013, yang lebih rendah dari ambang batas signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai, dengan signifikansi statistik yang kuat. Variabel Disiplin Kerja (X3) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Papua. Nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja adalah 0,595 dengan signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai, dengan signifikansi statistik yang kuat. Dengan demikian, variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Bedasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 83,670 > 2,76 nilai sig (p value) sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan 0,000 < 0,05 nilai (sig) = 0,000 < alpha yang dipersyaratkan (0,05.), dengan demikian Ha diteima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variabel	*Unstandardized Coefficients*		T	Sig	Keterangan
	(B)	*Standar error*			
(Constant)	5,139	2,067	2,486	0,016	
Budaya organisasi (X1)	0,331	0,100	3,301	0,002	Signifikan
Gaya kepemimpinan (X2)	0,431	0,169	2,552	0,013	Signifikan
Disiplin Kerja (X3)	0,595	0,095	6,274	0,000	Signifikan

Sumber: Output SPSS

Tabel 8
Uji F (Uji Simultan)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	958,100	3	319,367	83,670	.000[b]
	Residual	221,384	58	3,817		
	Total	1179,484	61			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Output SPSS

Selanjutnya analisis koefisien determinasi di lakukan untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error ofthe Estimate	Durbin-Watson
1	0,901a	0,812	0,803	1,95370	1,798

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 9, diketahui nilai Adjusted R^2 sebesar 0,803 hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen budaya organsiasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap veriabel dependen Kinerja pegawai Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya sebesar 80,3% Sedangkan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua Tengah. Hal ini menunjukan betapa pentingnya budaya organisasi dalam lingkungan kerja bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk mendorong meningkatkan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara menyeluruh dilingkungan dilingkungan Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua Tengah, hasil penelitian ini mengandung arti bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam upaya meningkatkan pelayanan publik dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Puncak Jaya. Dari hasil penelitian memberikan makna bahwa budaya organisasi memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dilingkungan Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan sebaliknya. Berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diukur dengan cara berkompetisi di dalam lembaga organisasi bai kantar sesame pegawai dapat meningkatkan mutu pencapaian

kinerja sesuai target yang dirancang pada suatu instansi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jufrizen (2020), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai". Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila variabel ini ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat atau sebaliknya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan dilakukan Oktavia dan Fernos (2023) hasil penelitiannya menunjukan bahwa budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang didukung penelitian haemin dan suwarsi (2022) hasil penelitiannya menunjukan bahwa Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota dari Bogor. Yang didukung oleh penelitian yang didukung oleh penelitian (Wirae Gunawan et al., 2022); (Gagana et al., 2023); (Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021) dan (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dari beberapa penelitian tersebut bertolah belakang dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono & Rahajeng, 2022); (Mewahaini & Sidharta, 2022); (Sasongko et al., 2021); (Maulana & Yahya, 2022) dan (Girsang, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya, dengan penerapan Gaya kepemimpinan yang sesuai dalam sebuah organsiasi memiliki dampak positif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Puncak jaya, dimana Pimpinan dan pegawai merupakan komponen yang saling mendukung dalam peningkatan kinerja organisasi. Dalam organisasi, hubungan pemimpin dan pegawai 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 pegawai dapat bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang diterapkan dilingkungan Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi yang tinggi, pengembangan pribadi, komunikasi yang efektif, pembangunan hubungan yang kuat dengan karyawan serta dapat menciptakan inovasi dan pengambilan risiko dalam pencapaian tujuan organisasi dengan perumusan berbagai strategi. Sikap ketauladanan dan kharismatik dari seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting dan diperlukan dalam menciptakan iklim kerja yang dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu merasakan adanya kepercayan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat kepada atasan. Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional biasanya memiliki pandangan visioner dan juga mampu memfasilitasi karyawan atau bawahannya untuk mengasah skill yang diperlukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Efendi dan Fiton (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada fraksi PKB DPR RI. Saragih (2022) menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Grogol Petamburan Jakarta. Beberapa penelitian serupa yang menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain; Burhanudin dan Agus Kurniawan (2020); kurniawan dkk (2020); Putranti dan Harianti (2022), yang didukung oleh penelitian (Nofiantari et al., 2023) yang menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang didukung oleh penelitian (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023); (Wirae et al., 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021); (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) dan (Sasongko et al., 2021). Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Aziz & Putra, 2022); (Yanti et al., 2022); (Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, 2022); (Sugiyono & Rahajeng, 2022);

(Lamere et al., 2021) dan (Agustinah et al., 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh posiotif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel yang paling dominan dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya. Disiplin kerja merupakan komponen kinerja yang digunakan para pimpinan untuk melakukan komunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Vietzhal dan Sagala (2010). Pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan akan mempunyai produktivitas kerja yang baik melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan Hasibuan, 2014). Dengan penerapan disiplin pegawai memiliki banyak manfaat dan pentingnya untuk keberhasilan dan kinerja organisasi, termasuk kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya, dalam hal peningkatan produktivitas kerja dengan menyelesaikan tugas tepat waktu. Disiplin kerja daapat memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas hasil pekerjaan, disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab dan akuntabilitas pegawai terhadap pekerjaannya, pegawai yang disiplin memberikan keteladanan kepada pegawai untuk menciptakan budaya kerja yang positif. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sikap profesionalisme yang kuat dan memperkuat citra organisasi sebagai institusi yang handal dan terpercaya dan berdampak pada efektivitas manajemen dalam pencapaian tujuan organsiasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Asa & Wahida, 2023) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Luwu Utara, didukung penelitian (Tahir dan Ismayati, 2021); (Demang, 2023); (Nazaruddinaziz & Mulia, 2022) dan (Rokhayati et al., 2022) yang didukung oleh (Tahir dan Ismayati, 2021); (Demang, 2023); (Nazaruddinaziz & Mulia, 2022) dan (Rokhayati et al., 2022) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini kontradiksi dengan penelitian yang dilakukan (Murti & Mutmainah, 2022); (Afnan Murran Farras, 2022); (Hapsari et al., 2022); (Tannady et al., 2022) dan (Wakdomi et al., 2022) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Hasil analisis uji simultan dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya. Peran budaya organisasi sangat penting dalam menentukan kinerja perusahaan, termasuk dalam instansi pemerintahan seperti Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua Tengah. Peran budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah daerah. Dengan mengimplementasikan upaya-upaya tersebut diharapkan kinerja di lingkungan instansi pemerintah daerah dapat meningkat secara signifikan, yang pada gilirannya akan membantu dalam penyediaan pelayanan publik. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang mendukung, gaya kepemimpinan yang memotivasi, dan disiplin kerja yang konsisten akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Dengan demikian, instansi pemerintah daerah dapat mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hartini & Dirwan, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hapsari et al., 2022) menyatakan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Hendratmoko. dkk., 2023) menunjukan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang didukung penelitian (Zuhaena & Cahyo, 2022); (Vivianis, 2022); (Prabudi & Purwati, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya. Oleh karena itu, peneliti memberikan sejumlah rekomendasi kepada pemerintah daerah dan manajemen SETDA Kabupaten Puncak Jaya. Rekomendasi tersebut mencakup pembangunan budaya organisasi yang positif melalui pelatihan, dukungan, dan pengembangan sistem evaluasi kinerja yang adil, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dengan memastikan adanya visi yang jelas, partisipasi, dan pembangunan SDM serta upaya meningkatkan disiplin kerja dengan penegakan aturan, komunikasi efektif, pemberian insentif yang sesuai, serta evaluasi rutin terhadap disiplin dan kinerja pegawai. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan memastikan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik di Kabupaten Puncak Jaya.

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

Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, *8*(02), 129-145.

Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, J. B. (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.

Asa, R., & Wahida, A. (2023). Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 598–604. https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3736

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

Basalamah, M. S. A. (2023). The Effect of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance. Advances in Human Resource Management Research, 1(2). https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.77

Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *11*(1), 7-18.

Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, *8*(2), 105-115.

Demang. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(September), 1–23.

Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening:(Studi Kasus Pada PT. Suparma Tbk). *Media Mahardhika*, *17*(2), 278-288.

Dunggio, M. (2013). Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *4*(1), 523–533.

Efendi, S., & Fiton, M. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di fraksi PKB DPR RI. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *5*(3), 1304-1323.

Fajri, E. M. T., & Priyantono, P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (PT PROVICES INDONESIA). *Jurnal Manajemen*, *10*(1), 57–64.

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

Girsang, W. sari. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *04*(02), 159–170.

Haemin, A. S., & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1-4.

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

Hartini, H., SE, M. M., & Acai Sudirman, S. E. (2021). *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Media Sains Indonesia.

Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara (ed.)). Bumi Aksara.

Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada SPBU di kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, *3*(2), 142-155.

Imawan, I. K., Muttaqien, Z., & Hendratmoko, S. (2023). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja ASN Kelurahan di Kecamatan Mojoroto. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, *2*(1), 211-224.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66-79.

Jumady, E. (2023). The Role of Organizational Culture, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. Advances in Human Resource Management Research, 1(1), 26–33. https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.40

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.

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.

Muktamar, A., & Ramadani, T. F. (2023). Pengambilan Keputusan Dalam Kepemimpinan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, *1*(2), 1141–1158.

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

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

Ningsih, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizhenship Behaviour (OCB) Pegawai Puskesmas Bromo Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, *5*(1), 75-88.

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

Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, *2*(4), 993-1005.

Prabudi, A., Purwati, A. A., & Hamzah, Z. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trisakti Harapan Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(2), 155-170.

Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional 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

Putranti, H. R. D., & Harianti, A. E. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Transaksional dan Pengembangan Karier. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, *15*(1), 145-154.

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

Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, *19*(2), 25–34. https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149

Saragih, J. W. P., Sudarmadji, S., & Aripin, A. (2022). Peran Mediasi Pengembangan Karir pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Grogol Petamburan. *Labs: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, *27*(2), 44-52.

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

Simanjuntak, B., & Hamali, A. Y. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung*.

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

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.

Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., & Siregar, Z. H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.

Tahir dan Ismayati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Jurnal Multilingual*, *3*(02), 230–244. https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554

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). engaruh 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.

Ulfah, R. A., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2020). Peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, *10*(2), 209-238.

Vivianis, V., & Rozak, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Moko Garment Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, *6*(1), 819-829.

Wakdomi, M., Dotulong, L. O. H., Pandowo, M. H. C. H., Kompetensi, P., Kerja, D., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Pegawai, K., Dinas, P., Penduduk, P., Keluarga, D. A. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ratulangi, U. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat*, *10*(1), 858–868.

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

Wirawan, D. I. (2012b). *Teori-teori Sosial dalam Tiga Paradigma: fakta sosial, definisi sosial, dan perilaku sosial*. Kencana.

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.

Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022, October). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 24, No. 4, pp. 743-749).