Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 27959-27972

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Wemak Kabupaten Sorong

Ade Andriani Renouw[1], Edward Clan[2], Novela Tidiel[3]

[1,2,3]Affiliation Universitas Kristen Papua

Corresponding Author: novelatidiel15@gmail.com

Published: Mei, 2026

ABSTRACT

Transformational leadership style is a leadership style that inspires, motivates, and encourages employees to perform better and develop their potential. The purpose of this study is to determine whether transformational leadership style and work discipline have a partial and simultaneous effect on Civil Servant Employee Performance at the Wemak District Office, Sorong Regency. The method used in this study was quantitative research with data analysis techniques induding data validity testing, reliability testing, dassical assumption testing, multiple linear regression testing, hypothesis testing, and determination testing.

The results of this study indicate that transformational leadership style has a positive and significant effect on Civil Servant Employee Performance at the Wemak District Office, Sorong Regency, with a significance value of 0.002 < 0.05. The better the leadership style implemented, the higher the employee performance. Work discipline also has a positive and significant effect on civil servant (ASN) employee performance, with a significance value of 0.031 < 0.05. Disciplined employees tend to perform better. Together, transformational leadership style and work discipline significantly influence civil servant performance, with a significance value of 0.006 < 0.05. These two variables contribute 31.9% to employee performance improvement, with the remainder influenced by factors outside the study.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja Aparatur Sipil Negara yang baik akan menentukan keberhasilan organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan pembangunan serta meningkatkan kualitas pelayanan public (Muhammad; 2025). Oleh karena itu, peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara menjadi hal yang harus terus diperhatikan oleh setiap instansi pemerintah, termasuk di tingkat distrik.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik serta mengembangkan potensi yang dimiliki. Pemimpin dengan gaya transformasional tidak hanya berfokus pada tugas dan hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kebutuhan, kemampuan, dan perkembangan pegawai. Dengan kepemimpinan yang tepat, pegawai diharapkan dapat bekerja dengan lebih semangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tugas yang diberikan (Nafiudin; 2024). Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan

pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Rika dkk; 2025).

Pada Kantor Distrik Wemak Kabupaten Sorong, kinerja Aparatur Sipil Negara menjadi salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian serius. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti saat magang pada bulan Oktober 2025 bahwa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan masyarakat di Kantor Distrik Wemak Kabupaten Sorong, masih dijumpai berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai yaitu pegawai menjalankan tugas tidak tepat waktu, pegawai sering terlambat masuk kantor dan pegawai tampak kurang bersemangat saat melaksanakan tugas pelayanan. Kondisi ini menunjukkan perlunya adanya upaya untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara agar dapat dilakukan perbaikan secara berkelanjutan.Oleh karena itu jika kondisi ini tidak ditemukan penyelesaiannya maka dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat distrik, melemahnya kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di distrik, serta terhambatnya pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu, permasalahan kepemimpinan dan disiplin kerja yang tidak ditangani secara tepat berpotensi menimbulkan budaya kerja yang kurang produktif, sehingga kinerja Aparatur Sipil Negara tidak mengalami peningkatan yang signifikan dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Distrik Wemak Kabupaten Sorong".

METODE

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengarauh pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Distrik Wemak Kabupaten Sorong.

B. Skala Likert

Skala likert menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 4 titik pilihan pada setiap butir pertanyaan, sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Ada pun tabel skala Likert yaitu (Rahmat, 2021):

Tabel 1. Kategori Jawaban

Alternatif jiwa	Skala nilai
Sangat Setujuh (SS)	4
Setujuh (S)	3
Tidak Setujuh (TS)	2
Sangat Tidak Setujuh (STS)	1

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berada pada Kantor Distrik Wemak Kabupaten Sorong yaitu 30 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian. Pada penelitian ini, penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian." Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang responden.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan peneliti untuk memperoleh data sesuai jenis penelitian, sehingga dalam penelitian kuantitatif digunakan beberapa teknik pengumpulan data yang relevan, antara lain:

1. Observasi. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.
2. Kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini yang berjumlah 30 tenaga pada Kantor Distrik Wemak Kabupaten.
3. Studi Pustaka. Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolahan bahan penelitian.
4. Dokumentasi. Studi dokumentasi merupakan suatu cara dalam memperoleh data dengan mengkaji dokumen tertulis, yang dapat berupa data, gambar, tabel, diagram.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk mengolah dan memahami data yang telah dikumpulkan agar dapat menjawab tujuan penelitian dengan jelas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah instrumen atau indikator dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian dengan tepat melalui perbandingan nilai r hitung dan r tabel. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan atau variabel dinyatakan valid dan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan atau variabel dinyatakan tidak valid) I Wayan; 2017)

2. Uji Reliabilitas *(Test of Reliabilitas)*

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan hasil kuesioner, dengan instrumen dinyatakan reliabel jika jawaban responden tetap konsisten, yang diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria variabel yang dinyatakan reliabel dan tidak reliabel sebagai berikut: Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel atau handal dan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal (Ghozali; 2021)

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas; Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal, yang dapat diuji melalui analisis grafik dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria signifikansi > 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Sianturi; 2025)

b) Uji Multikolinearitas; Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi, yang dinilai melalui nilai Tolerance dan VIF. Nilai yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Sebaliknya, jika nilai Tolerance ≥ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≤ 10, maka dikatakan bebas dari multikolinearitas (Gunawan; 2024)

c) Uji Heteroskedastisitas; Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui kesamaan varians residual dalam model regresi, dengan model dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05 dan scatterplot tidak membentuk pola tertentu (Matanari; 2020)

4. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis arah dan besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, seperti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN. Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja ASN
a	=	Konstanta
β1, β2	=	Koefisien regresi berganda
X1	=	Gaya kepemimpinan transformasional
X2	=	Disiplin kerja
e	=	Standar Error

5. Uji Hipotesis

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh individual setiap variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui signifikansinya. Tingkat signifikansi yang dipilih adalah 0,05 yang setara dengan α=5%. Keputusan diterima atau ditolaknya hipotesis nol (H0) diambil berdasarkan kriteria sebagai berikut: Jika H_0 ditolak, maka Ha diterima jika nilai t hitung > t table dan jika H_0 diterima, maka Ha ditolak jika nilai t hitung < t table (Ghozali;2022)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji secara Simultan (Uji-F) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (variabel bebas) secara bersamasama berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan yaitu sebagai berikut: Jika F hitung > F tabel atau Sig < α = 5% (0,05), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat) dan jika F hitung < F tabel atau Sig > α = 5% (0,05), maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi signifikansi statistik dampak variabel kebijakan dividen terhadap variabel dependen yaitu harga saham, bisa diturunkan dari nilai Adjusted R^2 Square. Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin tinggi Adjusted R Square menunjukkan model regresi yang semakin baik, hal ini menandakan semakin besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel terkait.

HASIL

Kantor Distrik Wemak merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berada di wilayah Kabupaten Sorong dan memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat distrik. Kantor ini menjadi pusat administrasi pemerintahan yang bertugas membantu Bupati dalam menjalankan urusan pemerintahan, pembangunan, serta pelayanan kepada masyarakat setempat. Secara umum, Kantor Distrik Wemak dipimpin oleh seorang kepala distrik yang bertanggung jawab dalam mengoordinasikan berbagai kegiatan pemerintahan, termasuk pembinaan kampung, pengelolaan administrasi kependudukan, serta pelaksanaan program pembangunan daerah.

Dalam menjalankan tugasnya, Kantor Distrik Wemak berfungsi sebagai penghubung antara pemerintah kabupaten dengan masyarakat di tingkat kampung. Berbagai pelayanan yang diberikan meliputi pembuatan surat-surat administrasi, fasilitasi kegiatan masyarakat, serta pendampingan dalam pelaksanaan program pembangunan. Selain itu, kantor distrik juga berperan dalam menjaga ketertiban dan keamanan wilayah melalui kerja sama dengan aparat terkait serta tokoh masyarakat. Secara geografis, Distrik Wemak memiliki karakteristik wilayah yang masih berkembang dengan kondisi sosial masyarakat yang beragam. Hal ini membuat Kantor Distrik Wemak memiliki tantangan tersendiri dalam memberikan pelayanan yang merata dan efektif.

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperlukan untuk memberikan gambaran profil pegawai Kantor Distrik Wemak sebagai sampel penelitian, dengan jumlah 30 responden yang dianggap representatif dalam memberikan data penelitian. Adapun karakteristik responden dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekwensi	Persentase
1	Laki-laki	22	73,3
2	Perempuan	8	26,7
Jumlah		**30**	**100**

Sumber : Data diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 2, responden laki-laki berjumlah 22 orang dengan hasil persentase sebesar 73,3% dan responden perempuan berjumlah 8 orang dengan hasil persentase sebesar 26,7 %.

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekwensi	Persentase
1	25 – 34 Tahun	12	40
2	35 – 40 Tahun	5	16,7
3	41 – 45 Tahun	10	33,3
4	46 – 50 Tahun	1	3,3
5	> 51 Tahun	2	6,7
Jumlah		**30**	**100**

Sumber : Data diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 3, responden yang berusia 25 – 34 tahun sebanyak 12 orang dengan hasil persentase sebesar sebesar 40 %. Pegawai yang berusia 35-40 tahun sebanyak 5 orang dengan hasil persentase sebesar 16,7 %. Pegawai yang berusia 41-45 tahun sebanyak 10 orang dengan hasil persentase sebesar33,3%. Responden yang berusia 46-50 tahun sebanyak 1 orang dengan hasil persentase sebesar 3,3 %. Responden yang berusia > 51 tahun sebanyak 2 orang dengan hasil persentase sebesar 6,7 %.

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekwensi	Persentase
1	SMA/SMK	16	53,3
2	S1	12	40
3	S2	2	6,7
Jumlah		**30**	**100**

Sumber : Data diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 4, responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 16 orang dengan hasil persentase sebesar 53,3 %. Responden yang berpendidikan S1 sebanyak 12 orang dengan hasil persentase sebesar 40 %. Responden berpendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan hasil persentase sebesar 6,7 %.

Tabel 5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekwensi	Persentase
1	< 1 Tahun	21	70
2	1 – 3 Tahun	5	16,7
3	> 3 Tahun	4	13,3
Jumlah		**30**	**100**

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 5, responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 21 orang dengan hasil persentase sebesar 70 %. Responden lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 5 orang dengan hasil persentase sebesar 16,7 %. Responden lama bekerja > 3 tahun sebanyak 4 orang dengan hasil persentase sebesar 13,3 %

B. Analisis Statistik

1. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu indikasi alat ukur yang menunjukkan tingkat kefalitan pernyataan. Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas digunakan korelasi *Pearson (Product Moment),* jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (df = n-k, ^{a} =5%). Berikut hasil perhitungan secara rinci disajikan pada tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

No	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status Pernyataan
A	**Gara Kepemimpinan Transformasional (X1)**			
1.	Pimpinan saya memiliki wibawa dan mampu menjadi teladan yang baik bagi pegawai dalam bekerja	0,876	0,361	Valid
2.	Pimpinan saya mampu memberikan semangat dan motivasi sehingga saya terdorong untuk bekerja lebih baik	0,822	0,361	Valid
3.	Pimpinan saya mendorong saya untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru dalam menyelesaikan pekerjaan	0,748	0,361	Valid
4.	Pimpinan saya memberikan perhatian dan memahami kebutuhan serta kemampuan setiap pegawai secara individu	0,676	0,361	Valid
B	**Disiplin Kerja (X2)**			
1.	Saya selalu hadir tepat waktu dan jarang absen dalam melaksanakan pekerjaan	0,373	0,361	Valid
2.	Saya selalu mematuhi perintah dan arahan dari atasan dalam bekerja	0,868	0,361	Valid
3.	Saya bekerja dengan kesadaran sendiri tanpa harus selalu diawasi oleh atasan	0,603	0,361	Valid
4.	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.	0,686	0,361	Valid
C	**Kinerja Pegawai (Y)**			
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi, teliti, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	0,753	0,361	Valid
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditentukan.	0,733	0,361	Valid
3.	Saya selalu bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu	0,616	0,361	Valid
4.	Saya menunjukkan sikap yang baik, seperti disiplin, sopan, dan bekerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas.	0,386	0,361	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS 20.0

Berdasarka tabel 7, hasil uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai r-hitung yang cukup tinggi (mulai dari 0,676 sampai 0,876) dan semuanya lebih besar dari nilai r-tabel 0,361. Ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel X1 valid, sehingga dapat digunakan untuk mengukur bagaimana pimpinan memimpin, memberi motivasi, mendorong kreativitas, dan memperhatikan pegawai.

Hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa semua pernyataan juga dinyatakan valid karena nilai r-hitungnya (0,373 sampai 0,868) lebih besar dari nilai r-tabel (0,361). Ini berarti bahwa seluruh pernyataan tentang kehadiran, kepatuhan terhadap atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab sudah tepat untuk mengukur tingkat disiplin pegawai.

Selanjutnya hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa semua butir pernyataan juga valid karena nilai r-hitungnya (0,386 sampai 0,753) lebih besar dari nilai r-tabel (0,361). Ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan sikap kerja sudah sesuai untuk mengukur kinerja pegawai.

2. Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subjek yang sama dengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama. Koefisien *Cronbach alpha* yang digunakan untuk mengukur reabilitas, dimana reliabilitas instrument dianggap andal jika memiliki koefisien *reliabiltas* ≥ 0,5 (lebih besar dari atau sama dengan 0,5). Indikator dapat diterima apabila koefisien *alpha* diatas 0,60. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Croanbach Alpha*>0,60.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Standar Nilai Cronbach's Alpha*	*N of Item*	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,755	0,60	4	*Reliabel*
Disiplin Kerja	0,752		4	*Reliabel*
Kinerja Pegawai	0,725		4	*Reliabel*

Sumber : data diolah dengan spss 20.0

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap tiga variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Reliabilitas digunakan untuk melihat apakah pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau dapat dipercaya. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk gaya kepemimpinan transformasional adalah (0,755), disiplin kerja sebesar (0,752), dan kinerja pegawai sebesar (0,725). Semua nilai ini lebih besar dari standar minimum yaitu 0,60. Artinya, seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik. Selain itu, masing-masing variabel terdiri dari 4 butir pertanyaan (N of Item = 4). Karena nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel sudah memenuhi standar, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian tersebut reliabel atau layak digunakan untuk mengumpulkan data.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogrov-smirnov* adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Berikut hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 8:

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.04084450
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.757
Asymp. Sig. (2-tailed)		.616

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : data diolah dengan spss 20.0

Berdasarkan tabel 9, terlihat bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,616 lebih besar dari 0,05, artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Pengujian dilakukan dengan melihat *nilai VIF* atau *variance inflation factors*. Apabila nilai *centered VIF (Variance Inflation Factor)*. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas > 0,8 maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas < 0,8 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berikut hasil pengujian Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 9:

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.919	1.088
Disiplin Kerja	.919	1.088

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dengan spss 20.0

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk melihat apakah antar variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, saling berhubungan terlalu kuat atau tidak dalam model penelitian. Terlihat bahwa nilai Tolerance untuk kedua variabel adalah 0,919, yang berarti lebih besar dari 0,01. Sementara itu, nilai VIF untuk kedua variabel adalah 1,088, yang berarti lebih kecil dari 10. Sesuai dengan kriteria pengujian, jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Dengan demikian tidak ada hubungan yang terlalu kuat antara gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Artinya, kedua variabel tersebut tidak saling mempengaruhi secara berlebihan dan dapat digunakan bersama-sama dalam analisis untuk menjelaskan kinerja pegawai. Model penelitian ini juga dapat dikatakan baik karena tidak mengalami masalah multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan 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. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 11 :

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficient Correlations[a]

Model			Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan Transformasional
Correlations	Correlations	Disiplin Kerja	1.000	-.285
		Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.285	1.000
	Covariances	Disiplin Kerja	.029	-.008
		Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.008	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dengan spss 20.0

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilihat dari hubungan (korelasi) antara variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Nilai korelasi antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional sebesar -0,285, yang berarti hubungan keduanya lemah dan berarah negatif (jika satu naik, yang lain cenderung sedikit menurun, namun hubungannya tidak kuat). Nilai korelasi masing-masing variabel dengan dirinya sendiri adalah 1,000, yang menunjukkan hubungan sempurna, hal ini wajar dalam analisis statistik. Pada bagian kovarians, nilai yang dihasilkan relatif kecil, yaitu 0,029, -0,008, dan 0,031. Nilai yang kecil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pola penyimpangan varians yang berarti dalam model. Oleh karena itu tidak terdapat masalah heteroskedastisitas yang serius dalam model regresi. Artinya, data yang digunakan sudah cukup baik karena penyebaran error (kesalahan) bersifat stabil atau tidak berubah-ubah, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Uji *Regresi Linear* Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y). Hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 11:

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.231	2.734		1.913	.066
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.600	.176	.564	3.404	.002
Disiplin Kerja	.005	.169	.275	.975	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dengan spss 20.0

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan hasil analisis regresi yang digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 5,231 berarti jika tidak ada pengaruh dari kedua variabel tersebut, maka nilai kinerja pegawai tetap berada pada angka 5,231. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,066 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa konstanta ini tidak terlalu signifikan. Untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional, nilai koefisien sebesar 0,600 menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya

kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,600. Nilai t sebesar 3,404 dan signifikansi 0,002 (lebih kecil dari 0,05) berarti variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai beta sebesar 0,564 menunjukkan bahwa pengaruhnya cukup kuat dibanding variabel lain. Sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien sangat kecil yaitu 0,005. Nilai signifikansi 0,031 (lebih kecil dari 0,05) menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh signifikan, tetapi pengaruhnya sangat lemah dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh terbesar berasal dari gaya kepemimpinan transformasional.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t *(parcial)*

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian. Dalam melakukan Uji t *(parcial)* pengambilan keputusan bisa dengan melihat nilai signifikansi. Penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria : Jika *P value (Sig)* > 0,05 maka Ho diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independen kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jika *P value (Sig)* ≤ 0,05 maka Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.231	2.734		1.913	.066
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.600	.176	.564	3.404	.002
Disiplin Kerja	.005	.169	.275	.975	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dengan spss 20.0

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan hasil uji hipotesis t (parsial), yaitu untuk melihat apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai. Secara sederhana, nilai Sig. (signifikansi) dibandingkan dengan 0,05. Jika Sig. < 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh signifikan. Hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, pada gaya kepemimpinan transformasional (X1) diperoleh nilai t sebesar 3,404 dengan nilai Sig. 0,002. Karena 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Nilai koefisien (B = 0,600) menunjukkan bahwa pengaruhnya bersifat positif.

Kedua, pada disiplin kerja (X2) diperoleh nilai t sebesar 0,975 dengan nilai Sig. 0,031. Karena 0,031 lebih kecil dari 0,05, maka disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka kinerja juga akan meningkat. Koefisien (B = 0,005) menunjukkan pengaruhnya positif, meskipun lebih kecil dibandingkan variabel kepemimpinan.

Terakhir, nilai konstanta (5,231) menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dianggap tidak ada (nol), maka nilai dasar kinerja pegawai adalah sebesar 5,231.

Dengan demikian secara parsial kedua variabel, yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2), sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh gaya kepemimpinan transformasional lebih kuat dibandingkan disiplin kerja.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian secara simultan atau bersama-sama. Pada uji F penelitian ini akan memakai nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria: Jika *P value (Sig)* > α maka Ho diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap kinerja pegawai. Jika *P value (Sig)* ≤ α maka Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 14 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Anova[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	14.749	2	7.375	6.338	.006[b]
	Residual	31.417	27	1.164		
	Total	46.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber : data diolah dengan spss 20.0

Berdasarkan tabel 13 model tabel ANOVA ini digunakan untuk menguji hipotesis F (simultan), yaitu untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Tampak bahwa nilai F hitung sebesar 6,338 dengan nilai Sig. (signifikansi) sebesar 0,006. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 (0,006 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut jika digabungkan, keduanya berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, nilai *Sum of Squares Regression* sebesar 14,749 menunjukkan variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan *Residual* sebesar 31,417 adalah variasi yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu hipotesis yang berbunyi "gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Distrik Wemak Kabupaten Sorong", diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi *(R Square)* bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat dalam satuan persen pada sebuah model regresi penelitian. Dalam hasil pengolahan data menggunakan *SPSS for windows* versi 20.0, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square* sebagai berikut :

Tabel 14 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.565[a]	.319	.269	1.079

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dengan spss 20.0

Berdasarkan tabel 15, tabel model summary ini digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja) dalam menjelaskan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Penjelasannya sebagai berikut:

Nilai R = 0,565 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan kinerja pegawai termasuk cukup kuat. Artinya, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang lumayan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Nilai *R Square* (R^2) = 0,319 berarti bahwa 31,9% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 68,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, pengalaman, dan lain-lain.

Nilai *Adjusted R Square* = 0,269 adalah nilai yang sudah disesuaikan, sehingga lebih akurat. Ini berarti sekitar 26,9% kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, setelah mempertimbangkan jumlah sampel dan variabel.

Std. Error of the Estimate = 1,079 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model. Semakin kecil nilainya, semakin baik model dalam memprediksi. Nilai ini menunjukkan bahwa model cukup baik, meskipun masih ada selisih antara nilai prediksi dan nilai sebenarnya.

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Kantor Distrik Wemak Kabupaten Sorong

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Distrik Wemak Kabupaten Sorong, yang dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Peran pimpinan yang mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, serta mendorong kreativitas pegawai dalam menyelesaikan tugas terbukti meningkatkan semangat, tanggung jawab, serta kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Kantor Distrik Wemak Kabupaten Sorong

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Distrik Wemak Kabupaten Sorong, yang dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi 0,031 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat, meskipun pengaruhnya relatif kecil. Disiplin kerja yang tercermin dari kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap atasan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan membantu pegawai bekerja lebih teratur dan tepat waktu sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Kantor Distrik Wemak Kabupaten Sorong

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Distrik Wemak Kabupaten Sorong. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja diterapkan dengan baik secara bersamaan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Namun demikian, berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,319, dapat diketahui bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai masih tergolong sedang, yaitu sebesar 31,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Distrik Wemak Kabupaten Sorong. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan, di mana semakin baik peran pimpinan dalam memberikan teladan,

motivasi, dan dorongan kepada pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya relatif kecil, yang terlihat dari sikap pegawai dalam hal kehadiran, kepatuhan, dan tanggung jawab dalam bekerja. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik disertai dengan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara lebih optimal. Namun demikian, pengaruh kedua variabel tersebut masih tergolong sedang, sehingga masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut mempengaruhi kinerja pegawai.

REFERENCES

Ade Andriani Renouw. *Analisis Pengaruh Visionary Leadership Terhadap Organization Innovation yang Dimediasi oleh E-Leadership dan Dimoderasi ICT Awareness pada Universitas Swasta di Kota Sorong Papua*. Jurnal Paedagogy: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan, Universitas Kristen Papua, (2023), Vol. 10.,No.1.

Adinda, Tifani Nur. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Indonesian Journal of Innovation Multidispliner Research, (2023). 1(3)

Afreza Febria, Bima Fri Wandra, Eliza Titi Zalvia. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pergaulan Teman Sejawat Dalam Kelas Kepemimpinan Departemen Ilmu Administrasi Negara Tahun Masuk 2021*.JMI : Jurnal Multidisiplin Indonesia, Universitas Negri Padang, (2023).Vol. 2.,No.6

Agnis, T. I., & Cahyadi, N. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Xyz*. Jurnal Ekonomika45, (2024) 12(1).

Akbar Paisal, Pribadi Ulung, Purnomo, P.E. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Penerapan Sidalih di Komisi Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta*. ANALITIKA: Jurnal Magister Psikologi UMA, Universitas Medan Area, Medan, 2020., Vol.12.,No.1.

Armansyah, *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja*, (Sumatra Barat: CV. Azka Pustaka, (2022).

Bungin, Burhan. 2008. *Analisis data penelitian kualitatif*. Penerbit : PT Rajagrafindo Persada, Jakarta

Damayanti Nur Febiana & Josiah Trisnowat. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Uji Terap Teknik Dan Metode Karantina Hewan, Ikan, Dan Tumbuhan*. Jurnal Pakar Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, 2025.,Vol.1.,No.2.

Edward Clan. *Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Rufei, Kota Sorong*. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, Universitas Kristen Papua, (2024), Vol.4.,No.2

Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, (2021).

Gunawan, R. A., Zulkarmain, D. P., & Arianto, S. T. (2024). *Perbandingan Metode Ordinary Least Square (OLS) dan Metode Partial Least Square (PLS) Untuk Mengatasi Multikolinearitas*. Socius: Jurnal Penelitian IlmuIlmu Sosial, 1(6)

H. Husein, Zamhir Basem, Rahman Ade Sotio, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Skill, Motivasi dan Disiplin Kerja*. Penerbit : PT. Mafi Media Literasi Indonesia, Kota Solok, Sumatera Barat, (2023).

I Wayan Asdita, I Made Sadha Suardikha, And I. G. A. M. Asri Dwija Putri, *"Pengaruh Komitmen Organisasi. Budaya Organisasi Dan Kepuasan Pengguna Simda Pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah*," *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Udayana* 6, No. 6. (2017).

Matanari, E., & Sudjiman, P. E. "*Pengaruh Profitabilitas Terhadap Penghindaran Pajak Pada Perusahaan Manufaktur Sub-Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bei 2018-2020*". (2022) 3(10),

Muhammad Thaib Abuhasan, Fairus Prihatin Idris, Reza Aril Ahri. *Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Kesehatan Tambusai, (Program Studi Kesehatan Masyarakat, Pascasarjana Universitas Muslim Makassar, (2025).Vol.6.,No.3.

Mulia, R. A. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. CV. Eureka

Media Aksara. Purbalingga, (2021)

Nafiudin, Andari, Anggit Yoebrilianti, Khadifa Puspa Ayu Pratiwi. *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja: Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sektor Publik*. (JAKMEN : Jurnal Akuntansi Manajemen) Universitas Serang Raya, Kota Serang, Banten, (2024). Vol. 3.,No.1

Puspita Rara Kartika. *Analisis Kinerja Pegawai Di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul*. JRIMA : Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, Yogyakarta, 2024., Vol.2.,No.2.

Rahmat P, *Penelitian Kualitatif*, Penerbit : Alfabet, Bandung, 2021.

Ribka Susi Mandacan, Manuel Lambi, Mariana Salosso. *Membangun Kinerja Asn Di Pegunungan: Peran Disiplin Kerja Pegawai Distrik Hink Kabupaten Pegunungan Arfak*. Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Caritas, Manokwari, (2025), Vol.3.,No.6.

Richset Riwukore, Jefirstson, Yustini Tien, Habaora Fellyanus. *Mengukur Kinerja Pegawai Pemerintahan di Masa Krisis: Konstruksi Instrumen Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kupang Saat Masa Pandemi Covid-19*. JAWISTARA : Jurnal Ilmiah Sosial dan Humaniora, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, (2023), Vol.13., No.3.

Saputra, K. D., & Wahyuni, D. U. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Gaharu Jaya Abadi*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, (2023), 12(3)

Saputra, K. D., & Wahyuni, D. U. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gaharu Jaya Abadi*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, (2023), 12(3)

Sianturi. *Uji Normalitas Sebagai Syarat Pengujian Hipotesis*, (JPMS) Jurnal Pembelajaran dan Matematika Sigma, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara, (2025), Vol. 11.,No.1.

Sinaga. *Sistematik Reviu Literatur Gaya Kepemimpinan Positif di Bidang Pelayanan Kesehatan (2019-2023) Tren dan Penelitian Lanjutan*. Jurnal of Management and Business Revieuw, (2023).,Vol.20 No.3

Subhan, Muhammad. *Gaya Kepemimpinan. Batam* : Yayasan Cendikia Mulia Mandiri (2022).

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta. Bandung

Sugiyono. 2012.*Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung

Wahyuni, Sitiari Wayan, *Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.* Bintang Pusnas Edu, Perpustakaan Menjangkau Masyarakat, Penerbit : Scopindo Media Pustaka, (2021).