

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong**

**Jongki Koraag<sup>1</sup>, Pahmi<sup>✉2</sup>, Vebby Anwar<sup>3</sup>, Amiruddin<sup>4</sup>**

<sup>1.,2,3,4</sup>Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Pendidikan Muhammadiyah, Sorong,  
Papua Barat Daya, Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh variasi kinerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem insentif yang diterapkan dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong, kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor sistem penghargaan dibandingkan dengan faktor kepemimpinan dan budaya organisasi secara individual. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai cenderung bekerja berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga peran kepemimpinan dan budaya organisasi belum memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, budaya organisasi, insentif, kinerja pegawai

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of leadership style, organizational culture, and incentives on employee performance at the Sorong Regency Regional Secretariat. This study is motivated by variations in employee performance that are suspected to be influenced by leadership factors, organizational culture, and the incentive system implemented within the organization. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study was all employees at the Sorong Regency Regional Secretariat, with a sample of 90 respondents. The sampling technique used was a saturated sampling method. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study was all employees at the Sorong Regency Regional Secretariat, with a sample of 90 respondents. The sampling technique used was a saturated sampling method. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. These findings indicate that in the context of the Sorong Regency Regional Secretariat, employee performance is more influenced by reward system factors than by leadership and organizational culture factors individually. This indicates that employees tend to work based on established work systems and procedures, so the role of leadership and organizational culture has not had a direct impact on improving performance.*

**Keywords:** leadership style, organizational culture, incentives, employee performance

Copyright (c) 2026 Jongki Koraag dkk

---

✉ Corresponding author : Pahmi

Email Address : [pahmi@unimudasorong.ac.id](mailto:pahmi@unimudasorong.ac.id)

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah bagian penting dalam organisasi yang memiliki peran strategis. Artinya, manusia sebagai pelaksana kegiatan sangat berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk mengelola dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia secara optimal (Worumi dkk, 2024). Pegawai merupakan faktor utama yang diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaik guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama yang memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi terutama sebagai penggagas, perencana, dan pengendali berbagai aktivitas organisasi.

Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam upaya mencapai tujuan tersebut, peran sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola, mengarahkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal agar kinerja pegawai dapat berjalan secara produktif, efektif serta efisien (Panjaitan, 2022). Jika membahas tentang kinerja tentu hal itu tidak dapat dipisahkan dari aspek proses, hasil dan efisiensi. Dalam konteks ini, kinerja merujuk pada hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja dalam suatu organisasi, dimana kinerja individu yang optimal akan berdampak langsung terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan (Rustamadji dkk, 2023).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dimaknai sebagai proses memengaruhi individu atau kelompok untuk bertindak dalam situasi tertentu guna mencapai tujuan organisasi (Pahmi dkk, 2023). Kualitas seorang pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor penting yang berperan dalam membangun optimism, kepercayaan diri, serta komitmen para pegawai terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Lina dkk, 2025).

Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi perlu didukung oleh budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi yang terbentuk dengan baik akan memengaruhi perilaku pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka (Khosyo dkk, 2026). Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk di dalamnya budaya organisasi. Karena kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan (Nawipa dkk, 2025).

Upaya untuk mendukung kinerja pegawai antara lain dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui pembentukan budaya organisasi yang menguntungkan seluruh pegawai serta memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja sebagai kebutuhan penting yang harus dipenuhi dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat menciptakan suasana yang positif bagi pegawai yang membuat mereka lebih baik dalam bekerja (Pahmi & Busman, 2022). Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi (Krar dkk, 2022).

Selain kepemimpinan dan budaya organisasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah pemberian insentif. Insentif adalah suatu pemberian atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi pada seseorang atau kelompok kerja yang menunjukkan kinerja yang baik diluar ketentuan pengupahan yang umum (Jumri dkk, 2025). Insentif yang diberikan oleh pemimpin organisasi kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan agar berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, insentif tersebut merupakan bentuk pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan terhadap organisasi (Hasniati dkk, 2023).

Insentif sebagaimana yang terjadi di sekretariat Kabupaten Sorong menunjukkan bahwa peningkatan kinerja aparatur tidak dapat dicapai hanya melalui penegakan aturan

administrative semata, tetapi juga harus diiringi dengan pendekatan manajerial yang memperlihatkan aspek motivasi dan kesejahteraan pegawai (Hawing dkk, 2026). Ketidakhadiran pegawai pada jam kerja, rendahnya partisipasi dalam kegiatan rutin kantor, dan lemahnya kontrol internal mengindikasikan adanya persoalan struktural yang belum sepenuhnya ditangani. Di sisi lain, pemberian insentif yang tidak merata atau tidak berbasis kinerja justru dapat menimbulkan kecemburuan dan menurunkan semangat kerja secara kolektif.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis secara empiris. Menurut Sugiyono (2021), penelitian *eksplanatori* merupakan penelitian yang berupaya menjelaskan posisi masing-masing variabel yang diteliti serta hubungan yang terjadi di antara variabel tersebut. Dalam penelitian ini, pendekatan *eksplanatori* digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui analisis statistik, sehingga dapat diperoleh pemahaman mengenai keterkaitan antar variabel secara objektif dan terukur.

Desain penelitian yang diterapkan adalah survei *eksplanatori*, yaitu pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dalam kurun waktu tertentu, kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk mengidentifikasi pola hubungan antar variabel. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data empiris dari responden secara langsung dan dalam jumlah yang memadai untuk mendukung pengujian hipotesis penelitian.

Adapun pendekatan waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross-sectional*, dimana data mengenai seluruh variabel penelitian dikumpulkan secara bersamaan pada satu periode waktu tertentu. Pemilihan desain ini didasarkan pada pertimbangan efisiensi waktu serta kemampuannya dalam menggambarkan kondisi aktual responden pada saat penelitian dilakukan. Selain itu, penggunaan metode survei dinilai sesuai karena populasi penelitian dapat dijangkau dan diukur persepsinya, serta analisis regresi linier berganda yang digunakan memerlukan data kuantitatif dari sampel yang representatif.

Objek penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. Fokus penelitian diarahkan pada upaya memahami bagaimana gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan sekretariat kabupaten sorong memengaruhi tingkat kinerja pegawai secara keseluruhan. Penelitian ini mencakup seluruh unit kerja di lingkungan sekretariat, baik struktural maupun fungsional, dengan harapan nantinya hasil penelitian yang didapat mampu memberikan gambaran menyeluruh terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bertugas di Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong dengan status sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan masih aktif menjalankan tugas pada saat penelitian dilakukan. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah keseluruhan populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah sebanyak 90 orang pegawai.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam proses pengumpulan data serta analisis statistik. Menurut Sugiyono (2021), penggunaan sampel bertujuan untuk memperoleh data yang representatif sehingga dapat digunakan dalam menarik kesimpulan penelitian (Kholifah dkk, 2026). Penelitian ini, jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, sehingga seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 responden.

Penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh (*census*), yaitu metode pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa teknik ini tepat digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau secara keseluruhan. Dengan menerapkan sampling jenuh, data yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan kondisi populasi secara lebih akurat serta meminimalkan risiko bias dalam proses pemilihan sampel. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui dokumen-dokumen resmi, laporan instansi, literature, jurnal ilmiah dan referensi lain yang relevan dengan topik penelitian. Data ini digunakan untuk memperkuat landasan teori serta sebagai bahan perbandingan dalam pembahasan hasil penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei dengan kuesioner, yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Teknik ini dipilih karena mampu mengumpulkan data dalam jumlah yang besar secara efisien dan dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antar variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara metodologis, penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengolahan dan analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Penelitian ini difokuskan pada pengujian pengaruh komitmen kerja, kepuasan kerja, kuantitatif dengan teknik pengolahan dan analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Penelitian ini difokuskan pada pengujian pengaruh komitmen kerja, kepuasan kerja, dan kepercayaan terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong.

Data penelitian diperoleh dari 90 responden melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 4. Skala tersebut digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Insentif, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Masing-masing variabel dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator yang dituangkan dalam rata-rata dua butir pernyataan pada instrumen kuesioner, sehingga memungkinkan pengukuran yang terstruktur dan kuantitatif.

### Deskripsi karakteristik responden

Karakteristik responden menggambarkan latar belakang demografis individu yang menjadi subjek dalam penelitian. Informasi mengenai karakteristik ini penting karena dapat memengaruhi cara responden memahami, menafsirkan, serta memberikan tanggapan terhadap pernyataan yang diajukan dalam instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, karakteristik responden dianalisis berdasarkan empat aspek utama, yaitu tingkat pendidikan, usia, masa kerja, dan jenis kelamin.

**Tabel 1. Tingkat Pendidikan**

| Pendidikan   | Frekuensi | Persentase  |
|--------------|-----------|-------------|
| SMP          | 7         | 7,8%        |
| SMA          | 26        | 28,9%       |
| D1/D2/D3     | 3         | 3,3%        |
| S1           | 38        | 42,2%       |
| S2           | 13        | 14,4%       |
| S3           | 3         | 3,3%        |
| <b>Total</b> | <b>90</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

**Tabel 2. Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase  |
|---------------|-----------|-------------|
| Laki-Laki     | 59        | 65,6%       |
| Perempuan     | 31        | 34,4%       |
| <b>Total</b>  | <b>90</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

**Tabel 3. Masa Kerja**

| Masa Kerja    | Frekuensi | Persentase  |
|---------------|-----------|-------------|
| 1 – 4 Tahun   | 6         | 7%          |
| 5 – 9 Tahun   | 3         | 3%          |
| 10 – 14 Tahun | 14        | 16%         |
| 15 – 19 Tahun | 33        | 37%         |
| 20 – 24 Tahun | 25        | 28%         |
| 25 – 29 Tahun | 8         | 9%          |
| ≥ 30 Tahun    | 1         | 1%          |
| <b>Total</b>  | <b>90</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

**Tabel 4. Usia**

| Usia          | Frekuensi | Persentase  |
|---------------|-----------|-------------|
| 21 - 30 Tahun | 5         | 5,6%        |
| 31 - 40 Tahun | 11        | 12,2%       |
| 41 - 50 Tahun | 48        | 53,3%       |
| ≥ 51 Tahun    | 26        | 28,9%       |
| <b>Total</b>  | <b>90</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

### Uji Kualitas Instrumen

Pengujian kualitas instrumen dalam penelitian ini menjelaskan tahapan analisis yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode analisis data yang diterapkan disesuaikan dengan pendekatan dan desain penelitian yang digunakan, sehingga mampu menghasilkan temuan yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Proses analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dari pengujian kualitas instrumen, kemudian dilanjutkan dengan analisis statistik yang sesuai untuk menguji hipotesis penelitian. Setiap tahapan analisis dirancang untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat digunakan secara valid dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan sebaliknya dinyatakan tidak valid apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Variabel X<sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan)**

| No | Pernyataan        | Jumlah Responden N = 90 | R Hit. | R Tab. | Keterangan |
|----|-------------------|-------------------------|--------|--------|------------|
| 1  | X <sub>1.1</sub>  | 90                      | 0,590  | 0,207  | Valid      |
| 2  | X <sub>1.2</sub>  | 90                      | 0,696  | 0,207  | Valid      |
| 3  | X <sub>1.3</sub>  | 90                      | 0,739  | 0,207  | Valid      |
| 4  | X <sub>1.4</sub>  | 90                      | 0,880  | 0,207  | Valid      |
| 5  | X <sub>1.5</sub>  | 90                      | 0,763  | 0,207  | Valid      |
| 6  | X <sub>1.6</sub>  | 90                      | 0,451  | 0,207  | Valid      |
| 7  | X <sub>1.7</sub>  | 90                      | 0,698  | 0,207  | Valid      |
| 8  | X <sub>1.8</sub>  | 90                      | 0,806  | 0,207  | Valid      |
| 9  | X <sub>1.9</sub>  | 90                      | 0,550  | 0,207  | Valid      |
| 10 | X <sub>1.10</sub> | 90                      | 0,620  | 0,207  | Valid      |

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

**Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Variabel X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi)**

| No | Pernyataan        | Jumlah Responden N = 90 | R Hit. | R Tab. | Keterangan |
|----|-------------------|-------------------------|--------|--------|------------|
| 1  | X <sub>2.1</sub>  | 90                      | 0,727  | 0,207  | Valid      |
| 2  | X <sub>2.2</sub>  | 90                      | 0,631  | 0,207  | Valid      |
| 3  | X <sub>2.3</sub>  | 90                      | 0,579  | 0,207  | Valid      |
| 4  | X <sub>2.4</sub>  | 90                      | 0,691  | 0,207  | Valid      |
| 5  | X <sub>2.5</sub>  | 90                      | 0,576  | 0,207  | Valid      |
| 6  | X <sub>2.6</sub>  | 90                      | 0,586  | 0,207  | Valid      |
| 7  | X <sub>2.7</sub>  | 90                      | 0,632  | 0,207  | Valid      |
| 8  | X <sub>2.8</sub>  | 90                      | 0,589  | 0,207  | Valid      |
| 9  | X <sub>2.9</sub>  | 90                      | 0,732  | 0,207  | Valid      |
| 10 | X <sub>2.10</sub> | 90                      | 0,745  | 0,207  | Valid      |

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

**Tabel 7. Uji Validitas Instrumen Variabel X<sub>3</sub> (Insentif)**

| No | Pernyataan        | Jumlah Responden N = 90 | R Hit. | R Tab. | Keterangan |
|----|-------------------|-------------------------|--------|--------|------------|
| 1  | X <sub>3.1</sub>  | 90                      | 0,601  | 0,207  | Valid      |
| 2  | X <sub>3.2</sub>  | 90                      | 0,830  | 0,207  | Valid      |
| 3  | X <sub>3.3</sub>  | 90                      | 0,605  | 0,207  | Valid      |
| 4  | X <sub>3.4</sub>  | 90                      | 0,669  | 0,207  | Valid      |
| 5  | X <sub>3.5</sub>  | 90                      | 0,647  | 0,207  | Valid      |
| 6  | X <sub>3.6</sub>  | 90                      | 0,749  | 0,207  | Valid      |
| 7  | X <sub>3.7</sub>  | 90                      | 0,611  | 0,207  | Valid      |
| 8  | X <sub>3.8</sub>  | 90                      | 0,644  | 0,207  | Valid      |
| 9  | X <sub>3.9</sub>  | 90                      | 0,680  | 0,207  | Valid      |
| 10 | X <sub>3.10</sub> | 90                      | 0,565  | 0,207  | Valid      |

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

**Tabel 8. Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

| No | Pernyataan | Jumlah Responden N = 90 | R Hit. | R Tab. | Keterangan |
|----|------------|-------------------------|--------|--------|------------|
| 1  | Y.1        | 90                      | 0,580  | 0,207  | Valid      |
| 2  | Y.2        | 90                      | 0,763  | 0,207  | Valid      |
| 3  | Y.3        | 90                      | 0,802  | 0,207  | Valid      |
| 4  | Y.4        | 90                      | 0,690  | 0,207  | Valid      |
| 5  | Y.5        | 90                      | 0,763  | 0,207  | Valid      |
| 6  | Y.6        | 90                      | 0,703  | 0,207  | Valid      |
| 7  | Y.7        | 90                      | 0,722  | 0,207  | Valid      |
| 8  | Y.8        | 90                      | 0,701  | 0,207  | Valid      |
| 9  | Y.9        | 90                      | 0,573  | 0,207  | Valid      |
| 10 | Y.10       | 90                      | 0,432  | 0,207  | Valid      |

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian, yaitu sejauh mana alat ukur tersebut dapat menghasilkan data yang stabil dan konsisten apabila digunakan secara berulang pada objek yang sama. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa hasil pengukuran tidak berubah secara signifikan ketika dilakukan pengukuran kembali dalam kondisi yang relatif sama.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program IBM SPSS versi 25. Menurut Ghozali (2018), suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang dapat diterima dalam penelitian sosial.



**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel                           | Jumlah Responden | Persentase % | Cronbach's Alpha | N Items |
|----|------------------------------------|------------------|--------------|------------------|---------|
| 1  | X <sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan) | 90               | 100%         | 0,867            | 10      |
| 2  | X <sub>2</sub> (Budaya Organisasi) | 90               | 100%         | 0,848            | 10      |
| 3  | X <sub>3</sub> (Insentif)          | 90               | 100%         | 0,856            | 10      |
| 4  | Y (Kinerja Pegawai)                | 90               | 100%         | 0,864            | 10      |

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Berdasarkan tabel 9 hasil pengujian reliabilitas terhadap 90 responden dengan tingkat responden sebesar 100%. Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,867 dengan 10 butir pernyataan
- Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,848 dengan 10 butir pernyataan
- Insentif (X<sub>3</sub>) sebesar 0,856 sebesar dengan 10 butir pernyataan
- Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,864 sebesar dengan 10 butir pernyataan.

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas untuk instrument variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), Insentif (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y), semua memiliki nilai lebih besar dari 0,60, oleh karena itu instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan rangkaian prosedur yang digunakan untuk mengolah serta menafsirkan data penelitian guna memperoleh informasi yang relevan dalam menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Proses analisis ini dilakukan secara sistematis agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden, kemudian dikodekan, diolah, dan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 25 untuk memastikan ketepatan perhitungan statistik serta mempermudah interpretasi hasil penelitian.

Tahapan awal dalam proses analisis data dimulai dengan kegiatan *editing*, yaitu pemeriksaan terhadap kelengkapan serta konsistensi jawaban responden pada kuesioner yang telah dikumpulkan. Tahap ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh data yang diperoleh layak untuk dianalisis lebih lanjut. Langkah berikutnya adalah *coding*, yaitu pemberian kode numerik pada setiap alternatif jawaban sesuai dengan skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian. Proses ini dilakukan untuk memudahkan pengolahan data secara kuantitatif.

Setelah proses pengkodean selesai, dilakukan tabulasi data, yaitu penyusunan data ke dalam format statistik yang terstruktur sehingga siap diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Tahapan ini bertujuan untuk mempermudah analisis serta meningkatkan akurasi perhitungan statistik. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta kecenderungan jawaban terhadap variabel penelitian, yaitu Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), Insentif (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Pegawai (Y). Melalui analisis ini, peneliti dapat memperoleh informasi awal mengenai distribusi dan pola data sebelum dilakukan pengujian statistik lanjutan.

Ukuran statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi frekuensi, persentase, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (*mean*), serta standar deviasi. Nilai mean digunakan untuk melihat tingkat kecenderungan jawaban responden, sedangkan standar deviasi menggambarkan tingkat penyebaran data.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh temuan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung sebesar 13,654 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan dan mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara komprehensif.

Secara statistik, nilai  $F$  hitung tersebut mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki kontribusi nyata dalam memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, perubahan pada tingkat kinerja tidak dapat dijelaskan secara parsial oleh satu variabel saja, melainkan merupakan hasil interaksi kolektif dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan insentif.

Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,504 menunjukkan bahwa 50,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menegaskan bahwa model yang digunakan memiliki daya jelaskan yang cukup kuat dalam konteks penelitian sosial, namun tetap memberikan ruang bagi variabel lain yang belum diteliti (Pahmi dkk, 2023).

Apabila ditinjau secara kritis, nilai  $R^2$  tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai berada pada kategori moderat. Artinya, meskipun ketiga variabel memiliki kontribusi yang signifikan, namun belum sepenuhnya mampu menjelaskan keseluruhan fenomena kinerja pegawai, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Konteks empiris di Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong, kondisi kinerja pegawai masih menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Hal ini tercermin dari perbedaan tingkat disiplin kerja, ketepatan waktu, serta efektivitas koordinasi antarbagian. Perbedaan gaya kepemimpinan antar unit kerja menyebabkan ketidaksamaan dalam pola komunikasi dan pengambilan keputusan. Kondisi ini berdampak pada inkonsistensi pelaksanaan tugas di lingkungan organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung kolaborasi dan inovasi menyebabkan rendahnya efektivitas kerja tim (Nauw dkk, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum berfungsi secara optimal sebagai pengendali perilaku kerja.

Dari sisi insentif, masih terdapat persepsi ketidakadilan dalam pemberian penghargaan yang dapat menurunkan motivasi pegawai. Kondisi ini memperkuat bahwa insentif memiliki dimensi psikologis yang signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh simultan yang signifikan mencerminkan pentingnya integrasi antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong

Berdasarkan hasil uji  $t$  pada analisis regresi linier berganda, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong.

Secara statistik, temuan ini menunjukkan bahwa perubahan atau variasi dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan belum mampu memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, kinerja pegawai dalam



penelitian ini tidak secara langsung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi (Rachmadana dkk, 2024).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berada pada kategori tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap kemampuan pimpinan, khususnya dalam memberikan arahan, menjalin komunikasi, serta mengambil keputusan dalam organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya perbedaan antara persepsi subjektif pegawai dengan temuan empiris penelitian. Walaupun gaya kepemimpinan dinilai baik, namun secara statistik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada belum sepenuhnya berfungsi sebagai faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Fenomena lain yang teridentifikasi adalah masih terbatasnya keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mendorong partisipasi aktif pegawai dalam organisasi. Aspek komunikasi, meskipun secara umum dinilai cukup baik, namun dalam praktiknya masih terdapat kendala dalam penyampaian informasi yang efektif. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Aspek pengawasan juga belum berjalan secara optimal, yang terlihat dari masih adanya perbedaan tingkat disiplin kerja antar pegawai (Waroi dkk, 2024). gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tetap memiliki peran sebagai faktor pendukung dalam pengelolaan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya melalui perbaikan gaya kepemimpinan, tetapi memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif melalui penguatan sistem organisasi secara menyeluruh.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong**

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi linier berganda, variabel budaya organisasi menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. Secara statistik, temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan nilai-nilai budaya organisasi dalam lingkungan kerja belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi belum menjadi faktor utama yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berada pada kategori tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap nilai-nilai organisasi, seperti kerja sama, kepatuhan terhadap aturan, serta orientasi terhadap tugas (Sumartini, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara persepsi pegawai terhadap budaya organisasi dengan implementasi nyata dalam perilaku kerja. Meskipun budaya organisasi dinilai baik secara subjektif, namun secara empiris belum memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jika dikaitkan dengan fenomena di Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong, budaya organisasi yang berkembang cenderung mencerminkan karakteristik birokrasi, yaitu menekankan pada kepatuhan terhadap aturan, hierarki, serta prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pegawai pada umumnya menjalankan tugas berdasarkan standar operasional prosedur (SOP) dan regulasi yang berlaku, sehingga orientasi kerja lebih terfokus pada pemenuhan prosedur dibandingkan pencapaian hasil yang optimal. Selain itu, tingkat internalisasi nilai-nilai budaya organisasi belum merata di seluruh unit kerja. Hal ini terlihat dari masih adanya perbedaan dalam pola kerja dan tingkat kerja sama antar bagian.

Dari aspek kerja sama, meskipun telah terbentuk koordinasi antar unit kerja, namun dalam praktiknya masih terdapat kecenderungan bekerja secara sektoral, sehingga sinergi

organisasi belum berjalan secara optimal. Selanjutnya, dari sisi inovasi, pegawai masih cenderung bekerja secara rutin dan mengikuti pola kerja yang sudah ada, tanpa adanya dorongan yang kuat untuk melakukan perbaikan atau inovasi dalam pelaksanaan tugas. Fenomena ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya berfungsi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh bahwa variabel insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari tingkat kesalahan 5 persen, sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Saputro dkk, 2024). Secara kuantitatif, koefisien regresi variabel insentif menunjukkan arah positif, yang berarti bahwa peningkatan kualitas dan keadilan dalam pemberian insentif akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Insentif dapat dipandang sebagai instrumen manajerial yang efektif dalam mendorong produktivitas kerja aparatur. Hasil tersebut diperkuat oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel insentif berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum pegawai menilai bahwa insentif telah diberikan oleh organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Apabila ditelaah lebih rinci pada indikator-indikatornya, masih terdapat beberapa aspek yang belum optimal, khususnya pada indikator keadilan dan kesesuaian insentif dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun insentif telah diberikan, namun persepsi pegawai terhadap keadilan distribusinya masih belum sepenuhnya terpenuhi. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara pemberian insentif secara formal dengan persepsi pegawai terhadap manfaat yang diterima. Dengan kata lain, keberadaan insentif belum sepenuhnya mampu menjadi faktor pendorong yang maksimal dalam meningkatkan kinerja.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep motivasi kerja yang dikemukakan oleh John Stacey Adams melalui Equity Theory, yang menyatakan bahwa individu akan termotivasi apabila mereka merasa adanya keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dengan imbalan yang diterima. Selain itu, Gary Dessler juga menjelaskan bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi tambahan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai melalui penghargaan atas kinerja yang dicapai. Organisasi sektor publik, pemberian insentif tidak hanya berfungsi sebagai tambahan pendapatan, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi pegawai. Sistem insentif yang adil dan transparan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

Fenomena empiris di Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem insentif yang diterapkan belum sepenuhnya berbasis pada kinerja individu. Hal ini menjadi salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu fenomena yang ditemukan adalah adanya persepsi ketidakmerataan dalam pemberian insentif. Sebagian pegawai menilai bahwa insentif yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan kontribusi yang diberikan. Selain itu, terdapat kecenderungan bahwa pemberian insentif masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya dikaitkan dengan indikator kinerja yang terukur. Hal ini menyebabkan insentif belum mampu menjadi alat motivasi yang optimal. Fenomena lain yang terlihat adalah rendahnya keterkaitan antara insentif dengan pencapaian kinerja individu. Dalam beberapa kasus, pegawai dengan kinerja tinggi tidak selalu memperoleh insentif yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai lainnya. Kondisi ini berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Equity yang menekankan pentingnya keadilan dalam sistem penghargaan.

## SIMPULAN

Secara simultan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan insentif terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berperan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor manajerial dan organisasional. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang bersifat komprehensif dan terintegrasi, dimana kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem insentif harus dikelola secara simultan agar mampu memberikan dampak yang optimal.

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Pegawai cenderung bekerja berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga pengaruh kepemimpinan tidak menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa peran kepemimpinan lebih bersifat administratif dan belum sepenuhnya berfungsi sebagai penggerak utama dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai nilai kerja yang mampu mendorong peningkatan kinerja secara nyata. Budaya organisasi masih bersifat formal dan belum menjadi pendorong utama dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai organisasi belum sepenuhnya diimplementasikan dalam aktivitas kerja sehari-hari, sehingga belum mampu memengaruhi sikap dan perilaku pegawai secara signifikan. Dengan demikian, diperlukan upaya yang lebih intensif dalam menginternalisasikan budaya organisasi agar dapat menjadi faktor yang efektif dalam meningkatkan kinerja.

Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa insentif menjadi faktor yang secara langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian insentif yang sesuai mampu mendorong motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cenderung memberikan respons yang lebih nyata terhadap sistem penghargaan yang diterima, terutama apabila insentif tersebut dianggap adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Dengan demikian, insentif berperan sebagai instrumen motivasional yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## Referensi :

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The decision of women in Makassar City to be entrepreneurs. *Binus Business Review*, 14(1), 85-98. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hawing, H., Hamrun, H., Karim, A., & Wibowo, Y. A. (2026). BUMDes as an Arena for Contesting Local Economic Policies: A Review of Village Government Politics in Enrekang Regency. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 6(1), 688-694. <https://doi.org/10.37531/amar.v6i1.3684>
- Jumri, S., Asrianto, A., Pathullah, P., & Amal, A. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi

- Tingkat Profitabilitas Pada CV. Mughini Ayyu Kartini Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1231-1240.
- Kholifah, A. N., Suyono, J., Anwar, K., Indarto, T., & Elisabeth, D. R. (2026). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 4(2), 318-330. <https://doi.org/10.29138/jkis.v4i2.123>
- Khosyo, A., Likewati, W. O., & Pahmi, P. (2026). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAYBRAT PROVINSI PAPUA BARAT DAYA. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 15(2), 3695-3712. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i2.2311>
- Krar, A., Maryen, A., & Renouw, A. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 157-168. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1140>
- Lina, H. M. N., Koraag, J., Thenu, W., Irwan, A., & Ismail, A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat Daya. *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 146-157. <https://doi.org/10.46918/point.v7i2.3082>
- Nauw, K., Ismail, T., & Purwanto, A. J. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru SMP Kabupaten Tambrau. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 363-373. <https://doi.org/10.33506/jn.v11i2.4942>
- Nawipa, D. M., Ibrahim, M. B. H., Mustajab, D., Noch, M. Y., & Irawan, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 506-524. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.551>
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupatean Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393-402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2023). Marketing Tactics and Corporate Image: The Key to Maintaining Loyalty. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 14(3), 511-526. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20493>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., Irfan, A., & Alim, A. (2023). Marketing mix improves consumer purchase decisions. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 368-384. <http://dx.doi.org/10.35906/jep.v9i2.1699>
- Panjaitan, L. S. (2022). Pengaruh Kepimimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(04), 918-932. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.20460>
- Rachmadana, S. L., Pahmi, P., Sabaria, S., Hamsiah, H., & De Fretes, I. (2024). Digital Marketing Literacy to Sustain MSME Businesses in Southwest Papua. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 15(1), 44-55. <https://doi.org/10.18196/jbti.v15i1.20826>
- Rustamadji, R., Triyoso, A., Pahmi, P., Jusmin, J., & Karim, A. (2023). Teachers' Perception Toward the Principal Competence in School-Based Management. *Migration Letters*, 21(05), 319-328.
- Saputro, A. K., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 390-408. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.899>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sumartini, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Bojonggede

- Kabupaten Bogor. *BINA: JURNAL PEMBANGUNAN DAERAH*, 4(1), 36-63. <https://doi.org/10.62389/bina.v4i1.118>
- Waroi, J., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 371-389. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.898>
- Worumi, A. N., Ibrahim, M. B. H., & Pongtiku, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 7(3), 101-115. <https://doi.org/10.56750/csej.v7i3.830>