

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, SERTA
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI DISIPLIN KERJA**



**DIAJUKAN OLEH:
ANNITA DYAH LARASATI
115210044**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, SERTA KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI
DISIPLIN KERJA**



**DIAJUKAN OLEH:
ANNITA DYAH LARASATI
115210044**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2024

HALAMAN BEBAS PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Annita Dyah Larasati

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210044

Program Studi : Manajemen Bisnis

Alamat : Jl. Menteng Terusan No.29 RT002/RW008, Kec.
Koja, Kel. Lagoa, Jakarta Utara, DKI Jakarta

Telp. - _____

HP. 081287429449

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 20 November 2024

Annita Dyah Larasati

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN TANDA PESETUJUAN SKRIPSI

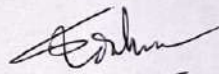
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Annita Dyah Larasati
NIM : 115210044
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, serta Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Disiplin Kerja

Jakarta, 15 November 2024

Pembimbing,



(Edalmen S.E., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Annita Dyah Larasati
NIM : 115210044
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, serta Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Disiplin Kerja

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 16 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Ari Satria Pamungkas, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : Dr. Yanuar, S.E., M.M.
Edalmen, S.E., M.M.

Jakarta, 16 Desember 2024

Pembimbing,



(Edalmen, S.E., M.M.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

JAKARTA

(A) ANNITA DYAH LARASATI 115210044

(B) *THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY WORK DISCIPLINE*

(C) Xvi + 111 Pages, 25 Tables, 5 Figures, 6 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture leadership style, as well as individual characteristics on employee performance*

(F) *mediated by work discipline at PT Tangguh Samudera Jaya company. The sample in*

(G) *this study were all employees of PT Tangguh Samudera Jaya, which consisted of 106 employees, the data were processed using Smart-PLS 4, data collection using a questionnaire distributed via G-form. The results of this study indicate that leadership style, organizational culture, and individual characteristics have a positive and significant influence on employee performance, with work discipline acting as a mediating variable that strengthens the relationship. Suggestions for future researchers, it is recommended to add other variables that can have an influence on employee performance. As well as for future researchers it is recommended to use data collection methods using the interview method, the aim is to reduce the miss preception of respondents to the instruments used in the study.*

(H) *Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Individual Characteristics, Employee Performance, Work Discipline*

(I) *References: 122 (1988-2024)*

(J) *Edalmen, S.E., M.M.*

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) ANNITA DYAH LARASATI 115210044

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, SERTA KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI DISIPLIN KERJA

(C) Xvi + 111 Halamanan, 25 Tabel, 5 Gambar, 6 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan budaya organisasi, serta karakteristik individu terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja di perusahaan PT. Tangguh Samudera Jaya. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tangguh Samudera Jaya yaitu sebanyak 106 karyawan, data diolah menggunakan Smart-PLS 4, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui G-form. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Saran untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penambahan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Serta untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara, tujuannya adalah untuk mengurangi *miss preception* dari responden terhadap instrumen yang digunakan dalam penelitian.

(F) Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja

(G) Referensi: 122 (1988-2024)

(H) Edalmen, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

“Jangan pernah menyerah pada mimpimu, impian dapat menjadi kenyataan jika Anda
mempercayainya dengan sepenuh hati”

-Walt Disney-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua Orang Tua saya,

Saudara saya,

Dosen Pembimbing,

Sahabat seperjuangan saya,

Seluruh pengajar/penguji yang saya hormati.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-nya, penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara.

Keseluruhan proses penulisan skripsi ini juga tidak dapat berjalan tanpa adanya dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Edalmen S.E., M.M. selaku dosen pembimbing penulis yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga, serta pikiran untuk memberikan saran serta arahan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Slamet, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Dr. Lydiawati Soelaiman, S.T., M.M., Selaku Sekertaris I Program Studi Manajemen.
5. Ibu Herlina Budiono, S.E., M.M. Selaku dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Ibu Dra. Paula Tjatoerwidya Anggarina, M.M. Selaku Kepala Kantor Humas Universitas Tarumanagara.
7. Para dosen dan staff pengajar di Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing serta mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Keluarga penulis yang tanpa henti memberikan seluruh dukungan dan doa kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
9. Teman-Teman terdekat penulis, yaitu Aurelia Ivana, Maria Meliyani, Vinnetti Ratna Sari, Vinneta Ratna Sari, dan Marchia Chrisella, yang selalu memberikan dukungan serta memberikan motivasi kepada penulis.
10. Untuk seluruh teman-teman seperbimbingan, yaitu Marcel, Salwa, Andrew, Raihan, Rey, Rio, dan Irvan.
11. Mba Charisha, Mas Rizki, dan Mas Chris, selaku senior magang yang selalu memberikan saran serta dukungan dan motivasi dan kepada penulis.

12. Kepada PT. Tangguh Samudera Jaya yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.

13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama 4 bulan ini dalam penyusunan skripsi.

Skripsi ini jauh dari kata sempurna yang dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan penelitian ini. Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 30 November 2024

Penulis,

(Annita Dyah Larasati)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PESETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah.....	10
3. Batasan Masalah	10
4. Rumusan Masalah	10
B. Tujuan dan Manfaat penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Gambaran Umum Teori	13
B. Definisi Konseptual Variabel	15
1. Gaya Kepemimpinan.....	15
a) Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	16
b) Faktor – Faktor Gaya Kepemimpinan	18
c) Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan	18
2. Budaya Organisasi	19
a) Dimensi Nilai-Nilai Budaya Organisasi	20
b) Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	21
3. Karakteristik Individu	21

a) Faktor-Faktor Karakteristik Individu	22
b) Dimensi Indikator Karakteristik Individu	22
4. Kinerja Karyawan	23
a) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	23
b) Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	24
5. Disiplin Kerja.....	25
a) Faktor-faktor disiplin kerja.....	25
b) Indikator Disiplin Kerja	26
C. Kaitan Antar Variabel-Variabel.....	26
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi	26
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi	27
3. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi	28
D. Penelitian yang Relevan	30
E. Model Penelitian dan Hipotesis	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Desain Penelitian	41
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel.....	41
1) Populasi dan Sampel	41
2) Teknik Pengambilan Sampel.....	41
3) Ukuran Sampel.....	42
C. Definisi Operasional dan Instrumen	42
1. Gaya Kepemimpinan.....	43
2. Budaya Organisasi	44
3. Karakteristik Individu	44
4. Kinerja Karyawan	45
5. Disiplin Kerja.....	45
6. Instrument	46
D. Analisis Validitas dan Realibilitas	46
1. Uji Validitas.....	46
1) Convergent Validity.....	46
2) Discriminant Validity	50
2. Uji Reliabilitas	53
E. Analisis Data.....	53

1) Koefisien Determinan (R^2).....	54
2) Cross Validated Redusancy (Q^2)	54
3) Effect Size (F^2).....	54
4) Goodness of Fit (GoF)	54
5) Uji Hipotesis	54
6) Path Coefficient	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Subjek Penelitian Dan Objek Penelitian	56
1. Deskripsi Subjek Penelitian	56
2. Deskripsi Objek Penelitian.....	57
B. Hasil Analisis Data	64
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	64
2. Hasil Uji <i>Effect Size</i> (F^2)	65
3. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	65
4. Uji Hipotesis	66
5. Uji GoF	69
C. PEMBAHASAN.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. KESIMPULAN.....	74
B. SARAN.....	74
1. Bagi Perusahaan.....	74
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	30
Tabel 3.1 Dimensi Operasional Gaya Kepemimpinan.....	43
Tabel 3.2 Dimensi Operasional Budaya Organisasi.....	44
Tabel 3.3 Dimensi Operasional Karakteristik Individu	44
Tabel 3.4 Dimensi Operasional Kinerja Karyawan	45
Tabel 3.5 Dimensi Operasional Displin Karyawan.....	45
Tabel 3.6 Outer Loading dan Convergent Validity (AVE) 2	47
Tabel 3.7 Outer Loading dan Convergent Validity (AVE) 2	49
Tabel 3.8 Discriminant Validity	51
Tabel 3.9 Kriteria Fornell-Lacker	52
Tabel 3.10 Cronbach' Alpha.....	53
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan	58
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi	60
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Karakteristik Individu	61
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Effect Size (F^2).....	65
Tabel 4.12 Hasil Predictive Relavance (Q^2).....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis	66
Tabel 4.14 Hasil Uji GoF	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Laporan Kinerja	5
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	40
Gambar 3.1 Output Loading Factor 1	47
Gambar 3.2 Output Loading Factor 2	49
Gambar 4.1 Hasil Uji Hipotesis	66

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Petunjuk Pengisian Kuesioner	86
Lampiran 2 Kuesioner	88
Lampiran 3 Hasil Data Kuesioner	93
Lampiran 4 Hasil Olah Data Smart PLS	104
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup	110
Lampiran 6 Hasil Turnitin	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Suatu organisasi didalam perusahaan selalu berusaha untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu diantara sumber daya yang menjadi hal penting pada sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena Sumber Daya Manusia berperan sebagai subjek pelaksana kegiatan dan juga kebijakan dari suatu organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aset terpenting bagi organisasi karena SDM merupakan faktor penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, tetapi juga sebagai pemelihara, produsen, hingga perancang dari setiap sistem yang ada di dalam organisasi (Aula et al., 2022). Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan harus dijaga dan dikelola dengan baik, karena jika perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya yang ada di dalam organisasi, hal yang mungkin akan terjadi adalah penurunan kinerja karyawan dan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu langkah penting adalah menciptakan sumber daya yang berkualitas di dalam organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, termasuk dengan meningkatkan kedisiplinan pada karyawan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sistem yang dirancang secara terstruktur pada sebuah organisasi, manajemen dibuat dengan tujuan untuk memberikan jaminan dalam memanfaatkan sumber daya manusia dengan penuh efektivitas serta efisien agar sasaran organisasi dapat dicapai dengan baik (Abdullah, 2017). Keberhasilan atau pun kegagalan yang terjadi di dalam suatu organisasi atau perusahaan semua itu tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya. Salah satu aspek dari karyawan yang harus diperhatikan adalah kinerja yang dihasilkannya (Forbeshu dan Edalmen, 2022).

Istilah "kinerja" berasal dari konsep kinetika energi kerja, yang dalam bahasa Inggris disebut sebagai "*performance*". Wirawan (2015:5) mendefinisikan kinerja sebagai output yang dihasilkan dari berbagai fungsi atau indikator dalam suatu pekerjaan atau profesi selama periode waktu tertentu. Sementara itu, Anwar Prabu Mangkunegara (2014:09) menawarkan perspektif yang lebih spesifik, menggambarkan kinerja sebagai

pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang dinilai baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Karakteristik individu.

Kepemimpinan, seperti yang telah dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2017) yakni sebuah kemampuan yang digunakan oleh sebuah kelompok dalam memberikan pengaruh sebagai salah satu rangka dalam mencapai tujuan atau visi yang sebelumnya telah ditentukan. Menurut Purwanto (2020) Kepemimpinan merupakan sebuah proses sosial di mana seorang pemimpin dapat mendorong bawahan untuk berpartisipasi atas inisiatif sendiri dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan perintah pimpinan meskipun secara pribadi hak tersebut tidak disukai (Siagian, 2002). Sedangkan menurut Colquitt, et. al (2009) kepemimpinan merupakan sesuatu penggunaan kekuasaan dan pengaruh dalam mengarahkan kegiatan yang sedang dilakukan ke arah tujuan yang ingin diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi serta memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, menurut penelitian oleh Azis dan Djamudin dalam (Siagian, 2018) menjelaskan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi dalam sebuah perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kelly & Hearld, 2020) menjelaskan gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku dan karakteristik yang ditunjukkan oleh individu dalam posisi otoritas formal untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Gaya ini mencakup cara seorang pemimpin berinteraksi dengan anggota tim, cara mereka membuat keputusan, serta bagaimana mereka memotivasi dan mengarahkan orang lain. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan, di antaranya gaya otokratis, di mana pemimpin mengambil semua keputusan sendiri dan memberi sedikit ruang untuk partisipasi karyawan; gaya demokratis, di mana pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mendorong partisipasi mereka, gaya transformasional, di mana pemimpin menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, gaya karismatik, di mana pemimpin memiliki kepribadian yang menarik dan mampu menarik

pengikut, serta gaya *laissez-faire*, di mana pemimpin memberikan kebebasan yang besar kepada karyawan untuk bekerja dengan cara mereka sendiri.

Retensi karyawan juga meningkat ketika mereka merasakan dukungan dan dihargai yang didapatkan oleh pemimpin mereka, sehingga karyawan dapat memiliki kecenderungan untuk memiliki kinerja yang baik dan dapat diandalkan (Aufia Zahra Fadillah, 2022). Temuan dari penelitian ini juga memiliki keselarasan atas penelitian yang dilakukan oleh Rego, et. al (2017) serta Kahn (2019), ia menjelaskan bahwasanya kinerja yang diberikan kepada setiap karyawan memiliki pengaruh secara positif terhadap kepemimpinan, yang berarti bahwa perbaikan dalam kepemimpinan adanya peningkatan dari segi kinerja pada setiap karyawan memiliki keselarasan kepada setiap hal tersebut. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang telah ditulis oleh (Forbes dan Edalmen, 2022) terdapat pengaruh secara positif namun tidak signifikan kepemimpinan kepada setiap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Sementara itu, penelitian yang disusun oleh Yanti, et. al (2022) Gaya kepemimpinan telah terbukti memberikan dampak yang lebih berarti kepada performa yang dimiliki oleh setiap karyawan.

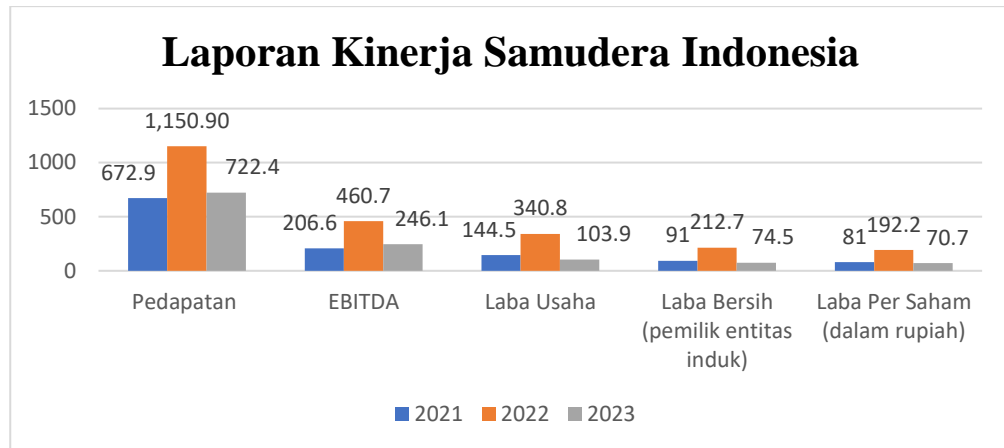
Menurut Paais dan Pattiruhu, (2020) menjelaskan budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi, nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka beradaptasi dengan tantangan eksternal dan internal. Berbagai asumsi ini terbentuk menjadi bukti yang efektif, sehingga hal ini sangat penting untuk sebagai pedoman untuk berpikir dan merasakan, hal ini diajarkan kepada setiap anggota baru, serta melihat beberapa masalah yang telah ada sebelumnya (Luthans, 2006). Budaya ini menciptakan pola perilaku yang khas dalam organisasi dan mempengaruhi cara anggota berinteraksi satu sama lain serta dengan pihak luar. Budaya organisasi berfungsi sebagai panduan dalam pengambilan keputusan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meitriana & Irwansyah (2017) mendukung pernyataan ini bahwasanya setiap budaya dalam organisasi memiliki peran lebih besar dalam mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang dilakukan dapat tercapai seluruh karyawan yang telah bekerja di Koperasi Serba Usaha Tabungan Nasional Singaraja, namun terdapat juga penelitian yang mengatakan Setiap budaya yang ada dalam sebuah organisasi tidak memberikan dampak secara positif kepada setiap kinerja yang diberikan kepada para karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mewahaini & Sidharta (2022) budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor pusat mayangkara group.

Karakteristik merupakan ciri khas atau sifat unik yang menjadi penanda suatu individu atau benda dikenal sebagai karakteristik. Karakteristik ini merupakan atribut yang secara intrinsik terkait dan melekat pada entitas tersebut, baik itu manusia maupun objek. Setiap karyawan memiliki ciri khas tersendiri yang unik. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk latar belakang personal, sikap individu, tingkat kemampuan, minat pribadi, serta aspek-aspek lain yang melekat pada diri masing-masing pegawai. Menurut (Rickardsson, 2021) menjelaskan karakteristik individu adalah atribut atau ciri-ciri yang melekat pada seseorang yang membedakannya dari orang lain. Karakteristik ini mencakup berbagai aspek, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, pendapatan, status perkawinan, etnisitas, kepribadian, dan pengalaman hidup. Karakteristik individu dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan pilihan seseorang, termasuk dalam konteks sosial, ekonomi, dan politik. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabarofek & Sawaki (2018) bahwa karakteristik individu berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambingon, et. al (2019) karakteristik individu tidak memiliki nilai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan juga menjadi faktor utama didalam suatu organisasi, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dan baik akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan tingginya tingkat kedisiplinan kerja pada karyawan maka semakin mudah untuk suatu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin mengacu pada tingkat kepatuhan seseorang terhadap suatu ketentuan hukum serta kesediaan dalam menerima sanksi apabila melanggar ketentuan yang telah ditetapkan (Amira, 2022). Disiplin kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Disiplin kerja yang baik mencakup kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, serta kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan menjalankan tugas dengan baik. Disiplin kerja yang tinggi juga menciptakan etos kerja yang baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mendorong dan mempertahankan tingkat disiplin kerja yang tinggi di antara karyawannya untuk

mencapai kinerja optimal (Budi, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvy (2019) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Sedangkan menurut Muna dan Isnawati (2022) disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,



Gambar 1.1 Laporan Kinerja

Sumber: Youtube Samudera Indonesia

Berdasarkan Laporan Kinerja Samudera Indonesia (Samudera Indonesia, 2024) di tahun 2023 Samudera Indonesia mengalami kenaikan serta penurunan yang sangat signifikan dibandingkan dengan dua tahun sebelumnya yaitu tahun 2021 dan 2022. Untuk pendapatan di tahun 2023 mengalami kenaikan dari pada tahun 2021 sebesar 15% sedangkan dibandingkan dengan tahun 2022 terdapat penurunan pendapatan yang signifikan yaitu mengalami penurunan sebesar 35%, kemudian untuk EBITDA pada tahun 2023 mengalami kenaikan dari pada tahun 2021 sebesar 19% sedangkan dibandingkan dengan tahun 2022 terdapat penurunan pendapatan yang signifikan yaitu mengalami penurunan sebesar 47%. Lalu untuk Laba usaha pada 2023 penurunan dibandingkan dengan 2021 sebesar 28% dan ditahun 2022 juga terdapat penurunan pendapatan yang signifikan yaitu sebesar 69%, sedangkan untuk laba bersih pada 2023 mengalami penurunan sebesar 20% dari tahun 2021 dan 65% pada tahun 2022, serta untuk laba per saham Samudera Indonesia pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 13% dari tahun 2021 sebesar 13% dan 63% pada tahun 2022.

Menanggapi penurunan signifikan dalam laporan kinerja yang dialami oleh Samudera Indonesia pada 2023 dibandingkan dengan periode sebelumnya, penting bagi perusahaan untuk fokus pada strategi peningkatan kinerja karyawan. Salah satu langkah strategis yang dapat diambil adalah dengan mempekerjakan individu yang memiliki

karakteristik positif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk disiplin kerja. Ini termasuk memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan karakteristik dan disiplin kerja karyawan, serta menerapkan sistem yang jelas untuk menegakkan aturan dan norma organisasi, serta menciptakan sistem penghargaan dan hukuman yang adil dan transparan adalah langkah-langkah efektif. Beberapa contoh penerapan strategi-strategi tersebut dalam sebuah perusahaan antara lain: melakukan tes kepribadian dan kemampuan saat proses rekrutmen untuk memilih individu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, menyediakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan interpersonal, kreativitas, dan etos kerja karyawan; membuat aturan dan norma yang jelas tentang disiplin kerja dan mengkomunikasikannya kepada semua karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan, serta menciptakan sistem komunikasi yang terbuka dan transparan sehingga karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan ide dan kekhawatiran dari karyawan.

Fenomena pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan karakteristik individu terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu kajian yang kompleks namun penting. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan memainkan peran signifikan dalam memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, dan partisipatif terbukti mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, menjadi lebih kreatif, dan inovatif dalam menjalankan tugas mereka. Di sisi lain, budaya organisasi yang positif, yang menjunjung tinggi nilai-nilai seperti kerjasama, saling menghargai, dan etos kerja tinggi, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga mendorong mereka untuk mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif (Satibi, 2021).

Karyawan dengan motivasi tinggi, disiplin kerja yang baik, dan kemampuan interpersonal yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja sendiri bertindak sebagai mediator yang menghubungkan ketiga faktor tersebut. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja, budaya organisasi yang positif dapat memperkuatnya, dan karakteristik individu yang positif dapat menjadi landasan bagi disiplin kerja yang kokoh, hal ini sejalan dengan penelitian dari Hasanah (2020) Semakin besar pengaruh gaya kepemimpinan, semakin tinggi pula tingkat

disiplin kerja karyawan. Peran dari budaya organisasi yang positif dapat dimediasi disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan menerapkan program pelatihan dan pengembangan untuk membantu karyawan memahami nilai-nilai dan norma organisasi, memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik, menciptakan sistem yang jelas untuk menegakkan aturan dan norma organisasi, serta mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan antara pemimpin dan karyawan. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, organisasi dapat menciptakan budaya organisasi yang positif dan disiplin kerja yang baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pribadi & Helena (2016) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi terhadap disiplin kerja, jika budaya organisasi yang diterapkan secara baik oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja dapat menjadi mediator antara karakteristik individu dan kinerja karyawan. Maka karakteristik individu yang positif dapat mendorong disiplin kerja, dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabarofek & Sawaki (2018) bahwa karakteristik individu berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam aspek ini karyawan yang termotivasi tinggi cenderung lebih disiplin dalam kebiasaan kerja mereka. Karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka, yang mengarah pada disiplin yang lebih baik. Keterampilan interpersonal yang baik memungkinkan karyawan membangun hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan, yang meningkatkan kerjasama tim dan disiplin. Kreativitas membantu karyawan menemukan cara-cara baru dan inovatif untuk menyelesaikan masalah, yang meningkatkan kinerja dan disiplin.

Ketika ketiga faktor tersebut dan disiplin kerja saling mendukung, dampaknya akan sangat positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan menjadi memiliki motivasi, produktif, dan efisien saat menyelesaikan pada setiap tugas mereka, sehingga pada gilirannya meningkatkan hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan, baik dalam waktu dekat maupun dalam periode yang lebih lama. Selain itu, karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang positif dengan pemimpin yang efektif dan budaya organisasi yang mendukung cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan, karena karyawan yang puas dan memiliki kinerja yang baik lebih cenderung bertahan di perusahaan (Yanti, 2021).

Masalah yang ditemukan dalam pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta karakteristik individu terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja, merupakan ketidakkonsistenan dalam gaya kepemimpinan menjadi masalah yang umum. Pemimpin tidak selalu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif secara konsisten, yang dapat menyebabkan kebingungan dan frustrasi di antara karyawan. Hal ini dapat berdampak negatif pada motivasi dan semangat kerja dari karyawan. Dalam aspek lain budaya organisasi yang lemah dapat menghambat kinerja karyawan. Budaya organisasi yang tidak mendukung dan tidak selaras dengan nilai-nilai perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Budaya organisasi yang negatif dapat menurunkan motivasi karyawan dan menghambat upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi dari sebuah perusahaan, maka akan berdampak pada kesulitan dalam membangun dan menegakkan disiplin kerja yang baik merupakan tantangan besar. Membangun disiplin kerja yang baik membutuhkan komitmen dan usaha yang berkelanjutan dari semua pihak dalam perusahaan. Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan sosial juga dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan, sehingga membuatnya sulit untuk dipertahankan secara konsisten.

Peranan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, karakteristik individu, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sangatlah krusial. Pemimpin yang efektif, seperti yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional atau demokratis, memiliki kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka tidak hanya meningkatkan disiplin kerja melalui keteladanan dan inspirasi, tetapi juga mampu memacu kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan produktif. Budaya organisasi yang positif dan suportif, yang menghargai disiplin, kerja keras, dan pencapaian, memainkan peran penting dalam meningkatkan moral, komitmen, dan kinerja karyawan. Budaya seperti ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, dengan memberikan rasa aman dan motivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Karakteristik individu, termasuk kepribadian, motivasi, dan keterampilan, juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Memastikan pencocokan yang tepat antara pekerjaan dan individu, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja. Disiplin kerja yang baik, yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan norma organisasi, adalah faktor lain yang esensial. Disiplin yang tinggi meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja, menciptakan fondasi yang kuat bagi keberhasilan organisasi (Warsindah, 2021).

Pengelolaan faktor-faktor ini memerlukan pendekatan yang strategis dan berkelanjutan. Mengembangkan pemimpin yang efektif melalui pelatihan kepemimpinan dan memberikan penghargaan atas gaya kepemimpinan yang positif adalah langkah awal yang penting. Selain itu, menciptakan budaya organisasi yang positif dengan menerapkan nilai-nilai dan norma yang jelas, mendorong komunikasi dan kolaborasi antar karyawan, serta memberikan penghargaan atas pencapaian mereka dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja. Memperhatikan karakteristik individu melalui seleksi dan penempatan yang tepat, serta memberikan pelatihan yang sesuai, akan membantu dalam mengembangkan potensi karyawan secara maksimal. Menetapkan aturan yang jelas, berkomunikasi efektif tentang ekspektasi kinerja, dan memberikan penghargaan serta konsekuensi yang adil atas disiplin kerja, semuanya berkontribusi dalam membangun disiplin kerja yang kokoh. Disiplin kerja berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan karakteristik individu dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif dapat mendorong disiplin kerja yang baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik individu seperti motivasi dan tanggung jawab juga memengaruhi tingkat disiplin kerja dan hasil kinerja. Dengan mengelola keempat faktor ini secara efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan, mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efisien, dan memastikan kepuasan serta retensi karyawan yang tinggi (Hidayat, 2021).

Gaya kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang positif, dan karakteristik individu yang mendukung dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan. Ketiga faktor ini, bila dikelola dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana karyawan merasa termotivasi dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Maka kinerja karyawan yang tinggi merupakan kunci untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Dengan memastikan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan karakteristik individu selaras dan didukung oleh disiplin kerja yang baik, organisasi dapat lebih mudah mencapai target dan tujuan jangka panjangnya. Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Serta Karakteristik Individu Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Disiplin Kerja”**.

2. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya efektivitas dalam pengelolaan SDM di perusahaan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.
2. Gaya kepemimpinan yang tidak diterapkan secara konsisten dapat menyebabkan motivasi karyawan dan kinerja karyawan menurun.
3. Budaya Organisasi yang buruk akan menciptakan lingkungan kerja yang buruk, sehingga menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan.
4. Keberagaman karakteristik individu jika tidak dikelola dengan baik akan membuat kinerja karyawan menurun.
5. Ketidakkonsistenan dalam menerapkan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan

3. Batasan Masalah

Subjek penelitian dalam skripsi ini adalah PT Tangguh Samudera Jaya, sebuah perusahaan yang melayani kegiatan bongkar muat peti kemas internasional dan domestik, serta berperan sebagai multipurpose terminal operator, stevedoring, dan equipment provider. Pemilihan PT Tangguh Samudera Jaya sebagai subjek penelitian didasarkan pada relevansi perusahaan ini dengan isu yang dikaji, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Fokus penelitian diarahkan pada lingkungan kerja perusahaan ini, yang memiliki dinamika organisasi kompleks sebagai penyedia layanan logistik dan bongkar muat peti kemas. Pembatasan ini bertujuan untuk memberikan temuan yang spesifik dan relevan dengan kondisi nyata di PT Tangguh Samudera Jaya, sehingga dapat memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis.

4. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja?
6. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap disiplin kerja?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

8. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan?
9. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan?
10. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap peningkatan kinerja karyawan?

B. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh dari karakteristik individu terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebagai variabel mediasi.
5. Mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja sebagai variabel mediasi.
6. Mengetahui pengaruh dari karakteristik individu terhadap disiplin kerja sebagai variabel mediasi.
7. Mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.
8. Mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja.
9. Mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja.
10. Mengetahui pengaruh dari karakteristik individu terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja.

2. Manfaat penelitian

A. Bagi Perusahaan

Dengan memahami bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan karakteristik individu berinteraksi untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Dalam hal lainya memahami dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memotivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan.

B. Bagi Pendidikan

Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan dapat membantu lembaga pendidikan kampus mengembangkan kurikulum dan program pelatihan yang relevan, sehingga mahasiswa lebih siap untuk menghadapi tantangan di dunia kerja. Hasil penelitian ini dapat mendorong kolaborasi antara kampus dan industri untuk penelitian lebih lanjut, membuka peluang untuk inovasi dalam praktek manajemen dan pengembangan sumber daya manusia.

C. Bagi Peneliti

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori dan konsep dalam bidang manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, dan perilaku organisasi. Peneliti dapat memperkaya literatur dengan temuan baru yang relevan dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. Warta Dharmawangsa, (51).
- Afandi, P. (2016). Manajemen sumber daya manusia, teori, konsep dan indikator cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Amira, L., Nejjib, S., & Fadhel, J. (2022). *Method of calculating a salary bonus based on performance, quality of labour; difficulty of work, discipline and attendance in a clothing company. Fibres & Textiles in Eastern Europe, (1:151).*
- Aspizain, C. (2017). Pemimpin & kepemimpinan. jakarta. lentera ilmu cendekia. analisis teori pemimpin.
- Astuti, Y. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang.
- Atilah, A. M., Sutrisna, A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan: studi kasus pada karyawan divisi produksi PT Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya. Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 3(4), 67-83.
- Aufia Zahra Fadillah, J. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai upt. pengujian dan sertifikasi mutu barang Medan. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(12), 3831–3836.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan resiliensi organisasi: sebuah studi literatur. Jurnal Sains Dan Seni ITS, 11(1), 143–148
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Chairunisa, R. F., Purwanto, S., & Avesina, M. J. (2024). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor (PDAM) periode 2022-2023. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, 2(1), 131-137.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment. Organizational Behaviour*. McGrawHill Education. www.mhhe.con.
- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Salemba Empat.

- Duckworth, A. L., & Yeager, D. S. (2015). *Measurement matters: Assessing personal qualities other than cognitive ability for educational purposes. Educational researcher*, 44(4), 237-251.
- Fahrudin, J. S. (2022). Mediasi disiplin kerja dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Iain Curup. *Student journal of business and management*, 5(3), 965-1013.
- Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi an lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 163.
- Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Pengaruh pelatihan sdm dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 35-46.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187-193.
- Forbeshu, C., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh reward, punishment dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Air Emas. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 231-240.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares; Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smart PLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes. New York, NY: McGraw-Hill*.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE (Asian Journal of innovation and Entrepreneurship)*, 159-170.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2016). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hamka, H. H., Echdar, S., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap. *Nobel Management Review*, 3(3), 512-526

- Hardian, F. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap service center panasonic Surabaya) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Hartati, E., Indriyani, R., & Trianingsih, I. (2020). Analisis kepuasan pengguna website SMK Negeri 2 Palembang menggunakan regresi linear berganda. *MATRIK: Jurnal Manajemen, Teknik Informatika Dan Rekayasa Komputer*, 20(1), 47-58.
- Hasanah, N. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1).
- Haryadi, D. (2022). *The role of organizational culture on improving employee performance through work discipline. Jurnal Mantik*, 6(1), 686-698.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hundie, Z. A., & Habtewold, E. M. (2024). The effect of transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles on employees' level of performance: The case of hospital in oromia region, Ethiopia. *Journal of Healthcare Leadership*, 67-82.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). Filsafat dan teori kepemimpinan. Ahlimedia book.
- Huzaimah, A., Abdillah, M., Laila, N. Q., Tamudin, M., & Astuti, T. M. P. (2023). *Disregarding the Reproductive Rights of Women in Child Marriage in Indonesia*.
- Individu, P. K. Abdul Rahman. 2013. Pengaruh karakteristik individu, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada badan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan Kabupaten Donggala: Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2. Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan, 2008. Análisis jalur (Path Análisis), Edisi. In *Seminar Nasional dan Call for Paper Universitas Kristen Maranatha* (Vol. 1, No. 1, pp. 28-48).
- Irawan, J., Wening, N., & Eristaria, N. I. (2022). Analisis kompetensi, beban kerja, disiplin kerja dan loyalitas karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 9(1), 17-27.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Kelly, R. J., & Hearld, L. R. (2020). Burnout and leadership style in behavioral health care: A literature review. *The journal of behavioral health services & research*, 47(4), 581-600.

- Khan, A. N., Ali, A., Khan, N. A., & Jehan, N. (2019). *A study of relationship between transformational leadership and task performance: The role of social media and affective organisational commitment. International Journal of Business Information Systems, 31(4), 499-516.*
- Komalasari, A. M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi (pada CV New Tweety Takeran, Kabupaten Magetan)
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 10(3), 232-247*
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. BANK Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam), 2(2), 121-129.*
- Lorena, A. Q., & Hariasih, M. (2019). *The impact of laissez faire leadership style and communication on employee performance at retail companies in Sidoarjo, Indonesia. Indonesian Journal of Law and Economics Review, 5, 10-21070.*
- Lunenburg, F. C. (2011). *Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. International journal of management, business, and administration, 14(1), 1-6.*
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh, Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Octorend, T. R. (2015). *Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). Universal Journal of Management, 3(8), 318-328.*
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja*, cetakan ketujuh, Bandung: PT. Refika Aditama
- Marbawi. (2018). *Organizational culture, individual characteristics, and transformational leadership style influence employees' job satisfaction and performance in Indonesia. Quality - Access to Success, 19(163), 43–46*

- Marfiani, M., Amalia, D., & Sitorus, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Plastrade World. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(2), 162-171.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Meitriana, M. A., & Irwansyah, M. R. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 34-44.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622-630.
- Mishell Anita Wijaya dan Yanuar. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan Creative Agency di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 06, No. 01. hlm 236 – 24.
- Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya kepemimpinan dan motivasi, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Muthi, S. S., & Djuwita, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dilingkungan Telkom Regional III Jawa Barat. *eProceedings of Management*, 6(2).
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 317-330.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice (8th ed.)*. SAGE Publications.
- Nursaid, N., Qomariah, N., & Sidik, Y. M. J. (2023). Motivasi dan budaya organisasi: dampaknya terhadap kinerja pegawai dengan mediasi disiplin kerja. *Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting*, 4(2), 233-250.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). *Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance*. *The journal of asian finance, economics and business*, 7(8), 577-588.
- Pradeep, D. D., & Prabhu, N. R. V. (2011). *The relationship between effective leadership and employee performance*. *Journal of Advancements in Information Technology*, 20(1), 198-207.

- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2019). Kinerja & motivasi karyawan: Membangun organisasi kompetitif era perdagangan bebas dunia (4th ed.). BPFE.
- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225-234.
- Purwanto, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan otokratis terhadap kinerja sistem jaminan halal has 23000 pada industri makanan kemasan. *Edumaspul-Jurnal Pendidikan*.
- Rad, A. V. and Ya'gobi, N. M. (2015). Role of organizational culture components on administrative discipline and work conscience (case study: governor generalship organization of sistana and baluchestan), *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology*, 10 (9), pp. 118-124.
- Rahayu, I. D., Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan tetap maintenance department PT Badak LNG Bontang) (*Doctoral dissertation*, Brawijaya University).
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Lppm Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rahmawi, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjor, G. (2019). *Employees' performance: organizational culture and leadership style through job satisfaction. Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 597-608.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). *Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Rickardsson, J. (2021). *The urban–rural divide in radical right populist support: the role of resident's characteristics, urbanization trends and public service supply. In Annals of Regional Science (Vol. 67, Issue 1). Springer Berlin Heidelberg*.
- Rivai, V., & Jauvani, E. (2009). Dari teori ke praktik manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Riyanto, R., & Wiwoho, G. (2022). Pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 79-91.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen. Deepublish
- Robbins, P., & Coulter, M. (2014). Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran. *Jakarta: Erlangga*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi 98 Jilid 1. Jakarta: PT. Prehallindo
- Runtulalo, B. T. (2018). Pengaruh karakteristik individu, iklim organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening motivasi kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(3).
- Sabarofek, M. S., & Sawaki, M. E. (2018). Pengaruh karakteristik individu, budaya kerja dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai: studi kasus pada PT. Televisi mandiri papua. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 93-105.
- Saffold, G. S. (1988). Culture traits, strength, and organizational performance: Moving beyond "strong" culture. *Academy of Management Review*, 13(4), 546-558.
- Saptutyningasih, E., & Setyaningrum, E. (2020). Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis Dilengkapi Dengan Contoh Proposal Penelitian (Cetakan Pe). *Yogyakarta: Yosyen Publis*.
- Saraswati, W. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2).
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). *Partial least squares structural equation modeling*. In *Handbook of market research (pp. 587-632)*. Cham: Springer International Publishing.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. Manajemen tenaga kerja indonesia (pendekatan administratif dan perasional). Jakarta: Bumi Aksara.
- Satibi, I. (2023). Manajemen publik dalam perspektif teoritik dan empirik.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership (5th ed.)*. John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.

- Setiawan, E. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Prima Ekonomika*, 9(1).
- Setyaningdyah, E., Nimran, K. U., & Thoyib, A. (2013). *The effects of human resource competence, organisational commitment and transactional leadership on work discipline, job satisfaction and employee's performance. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 140-153.
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
- Siagian, S. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Silaen, S. (2018). Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis. *Bogor: In Media*, 23.
- Singodimedjo, M. (2000). Manajemen sumber daya manusia. *Surabaya: Smmas*.
- Sirait, C. M., Lega, D. R., & Sadira. P. W. (2024, June). Tinjauan Peran Manajemen SDM di PT.Unilever Indonesia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. In *Proceeding Nasional Manajemen*, Vol. 3 (2) 2024: 948 -952
- Sofya, J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di kantor pusat pt sarana usaha sejahtera insanpalapa. *Jurnal Universitas Telkom*.
- Subyantoro, A. (2019). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada pengurus kud di Kabupaten Sleman). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 11(1), 11-19.
- Sugiyono, D. (2019). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra*.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9 (2), 952–962.
- Susanti, S. (2016). Pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi (Studi

- Pada Karyawan Instalasi Rawat Jalan RSUD Dr. Saiful Anwar Malang). *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 153-160.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Talahatu, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan (Otokratis, Demokratis dan Laissez Faire) terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Ambon. *Cita Ekonomika: Jurnal Ekonomi*, 9, 11-22.
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Tarviani, A., & Sujadi, D. (2024). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama Bali. *Journal Research of Management*, 5(2), 160-168.
- Thompson, E. P. (2017). Time, work discipline, and industrial capitalism. In *Industrial Work and Life: An Anthropological Reader* (pp. 9–39).
- Tumbol, C. L., Tumbol, C. L., and Sepang, J. L. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan laissez faire terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada KPP Pratama Manado. *Jurnal EMBA* 2,38–47
- Utama, K. M., & Sriathi, A. A. *The effect of organizational culture on employee performance in mediation by work discipline at PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali in Renon Branch.*
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). *Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. Group & organization management*, 36(2), 223-270.
- Warsindah, L. (2021). Pengaruh Gaya Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sekretaris Daerah Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Mamuju. *Metrik Serial Humaniora Dan Sains (E) Issn: 2774-2377*, 2(2), 62–69.
- White, L. (2020). *Work and Discipline on the East African Coast. History in Africa*, 47, 95-99.
- Widiyanti, N. D., Putriana, L., & Supriadi, E. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Dan Kepuasan Kerja Pada Biro Perencanaan Kementerian Perdagangan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 2(3).
- Wiharti, G., Isnurhadi, I., & Hadjri, M. I. (2024). *The influence of organizational culture on employee performance with work discipline as an intervening variable at PT Bersama Makmur Raharja Padang. Gema Wiralodra*, 15(1), 19-31.

- Wirawan, A. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan penelitian, Salemba Empat, Jakarta
- Yant Akhlish, F. (2019). Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus Kusuma Kencana Wedding Organizer Yogyakarta)
- 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 and Business Journal*, 2(2), 377-386.
- Zeb, A., Akbar, F., Hussain, K., Safi, A., Rabnawaz, M., & Zeb, F. (2021). *The competing value framework model of organizational culture, innovation and performance. Business process management journal*, 27(2), 658-683.