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

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 30839-30858

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perusahaan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Altic Warehouse Medan

Junianto Hulu[1], Bambang Sugiharto[2], Reza Nurul Ichsan[3]

[1,2,3]Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Corresponding Author: juniantohulu539@gmail.com

Published: Juni , 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style and work discipline on company performance with organizational culture as an intervening variable at PT Altic Houseware Medan. The initial survey indicated a decline in productivity, delays in work completion, and discrepancies in target achievement, suggesting the influence of internal organizational factors. This study employed a quantitative approach with an associative method. The population of this study consisted of 58 permanent employees. Data analysis was conducted through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, coefficient of determination, and path analysis. The results show that leadership style and work discipline have a positive and significant effect on both organizational culture and company performance. Organizational culture also has a positive and significant effect on company performance and is able to mediate the effect of leadership style and work discipline on company performance. The Adjusted R^2 value of 57.2% indicates that variations in company performance can be explained by leadership style, work discipline, and organizational culture.

Keywords: Company Performance, Leadership Style, Organizational Culture, Work Discipline

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

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa perusahaan mampu mengelola sumber daya secara efektif, meningkatkan produktivitas, serta mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, kinerja perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang optimal akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam aspek kepemimpinan, kedisiplinan, dan budaya kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Bass (1990) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, keteladanan, serta dukungan kepada karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Sebaliknya, gaya

kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan semangat kerja, menghambat komunikasi, dan memengaruhi pencapaian target perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Rivai (2005), disiplin kerja merupakan sikap hormat seseorang terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yang ditunjukkan melalui kepatuhan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, serta menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, menurunnya produktivitas, dan tidak tercapainya target perusahaan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja perusahaan adalah budaya organisasi. Schein (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai cara untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan kerja sama antarkaryawan, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan perusahaan. Dengan demikian, budaya organisasi dapat menjadi faktor penghubung yang memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan.

PT Altic Houseware HM Joni Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi peralatan rumah tangga. Sebagai perusahaan yang menjalankan kegiatan operasional secara berkelanjutan, PT Altic Houseware HM Joni Medan membutuhkan kinerja karyawan yang optimal agar proses produksi, distribusi, dan pelayanan dapat berjalan secara efektif. Namun, berdasarkan hasil survei awal terhadap 10 karyawan, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan internal yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan.

Hasil survei awal menunjukkan bahwa beberapa karyawan menilai budaya kerja di PT Altic Houseware HM Joni Medan masih bersifat sektoral dan kurang kolaboratif antardivisi. Kondisi ini berdampak pada lambatnya koordinasi, kurang efektifnya komunikasi lintas bagian, serta terhambatnya proses pengambilan keputusan. Selain itu, permasalahan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi masih perlu mendapatkan perhatian khusus karena ketiga faktor tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Gambaran awal hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa rata-rata skor gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi masih berada di bawah 50%. Skor gaya kepemimpinan sebesar 46% menunjukkan bahwa arahan, motivasi, dan keteladanan dari atasan kepada bawahan belum berjalan secara optimal. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan serta mengurangi kepercayaan karyawan terhadap pemimpin. Selanjutnya, skor disiplin kerja sebesar 48% mengindikasikan masih adanya permasalahan dalam kepatuhan terhadap peraturan kerja, tingkat kehadiran, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, skor budaya organisasi sebesar 49% menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi belum sepenuhnya tertanam dalam perilaku kerja karyawan, yang ditandai dengan rendahnya kerja sama tim, komunikasi lintas bagian yang belum optimal, serta kurangnya rasa memiliki terhadap tujuan bersama.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat dilihat bahwa permasalahan kinerja perusahaan di PT Altic Houseware HM Joni Medan tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan faktor kepemimpinan, kedisiplinan, dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat membentuk budaya organisasi yang kuat, sedangkan disiplin kerja yang baik dapat memperkuat perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Budaya organisasi dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel intervening karena diduga mampu menjadi perantara dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT Altic Houseware HM Joni Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui perbaikan gaya kepemimpinan, peningkatan disiplin kerja, serta penguatan budaya organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Thoha (2010), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin tersebut berusaha memengaruhi kegiatan orang lain. Dengan demikian, gaya kepemimpinan mencerminkan cara pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan, memberikan arahan, mengambil keputusan, serta menciptakan hubungan kerja di dalam organisasi.

Salah satu pendekatan dalam kepemimpinan adalah kepemimpinan situasional. Stoner dan Freeman, sebagaimana dikutip dalam Wahyudi (2009), menjelaskan bahwa teori kepemimpinan situasional menekankan pentingnya gaya kepemimpinan yang dinamis dan fleksibel. Artinya, seorang pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi, karakteristik bawahan, serta tingkat kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas.

Hersey dan Blanchard, sebagaimana dikutip dalam Thoha (2010), menjelaskan bahwa kepemimpinan situasional didasarkan pada hubungan saling memengaruhi antara pemimpin dan bawahan. Hubungan tersebut meliputi jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin, jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pemimpin, serta tingkat kesiapan atau kematangan bawahan dalam melaksanakan tugas tertentu. Oleh karena itu, efektivitas gaya kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan perilaku kepemimpinan dengan kondisi bawahan dan kebutuhan organisasi.

Menurut Reitz, sebagaimana dikutip dalam Rahayu (2017), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu kepribadian pemimpin, harapan dan perilaku atasan terhadap bawahan, karakteristik bawahan, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi, serta harapan dan perilaku rekan kerja. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh karakter pribadi pemimpin, tetapi juga oleh kondisi organisasi dan lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu variabel yang dapat memengaruhi budaya organisasi dan kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan arahan kerja yang jelas, meningkatkan motivasi karyawan, memperkuat komunikasi, serta membentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, norma, dan ketentuan yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan adanya kesadaran, tanggung jawab, dan kepatuhan karyawan terhadap tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rivai (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku, sekaligus sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sementara itu, Siswanto (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Berdasarkan pendapat tersebut, disiplin kerja dapat dipahami sebagai bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi yang ditunjukkan melalui ketepatan waktu, ketaatan terhadap standar kerja, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan etika kerja. Disiplin kerja yang tinggi dapat membantu perusahaan dalam menjaga kelancaran operasional, meningkatkan produktivitas, serta mendorong pencapaian target organisasi.

Menurut Hasibuan (2000), faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan, dan hubungan kemanusiaan. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa disiplin

kerja tidak hanya bergantung pada kesadaran pribadi karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem manajemen, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Rivai (2005) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja secara etis. Indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu menjalankan pekerjaannya secara tertib, patuh, dan bertanggung jawab sesuai dengan aturan organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam berperilaku. Budaya organisasi dapat membentuk cara karyawan bekerja, berkomunikasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah dalam lingkungan kerja. Robbins dan Judge, sebagaimana dikutip dalam Sulaksono (2015), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Chaerudin (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan dan menciptakan identitas organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kerja sama, memperkuat komitmen, menciptakan keteraturan perilaku kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan rendahnya koordinasi, kurangnya komunikasi antardivisi, rendahnya rasa memiliki terhadap perusahaan, dan menurunnya efektivitas kerja.

Menurut Sulaksono (2015), indikator budaya organisasi meliputi inovatif dan memperhitungkan risiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada kepentingan karyawan, serta berorientasi detail pada tugas. Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat dilihat dari sejauh mana perusahaan mendorong inovasi, menekankan pencapaian hasil, memperhatikan kepentingan karyawan, dan mengutamakan ketelitian dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi diposisikan sebagai variabel intervening. Artinya, budaya organisasi berperan sebagai variabel yang menjembatani pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dapat membentuk budaya organisasi yang positif, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan gambaran mengenai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan sejauh mana perusahaan mampu mengelola sumber daya secara efektif dan efisien untuk menghasilkan output yang sesuai dengan target organisasi. Menurut Bastian (2001), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Dalam konteks perusahaan, kinerja dapat dilihat dari kemampuan organisasi dalam mencapai target produksi, menjaga kualitas hasil kerja, meningkatkan produktivitas, serta menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kinerja perusahaan yang baik menunjukkan bahwa sistem manajemen, sumber daya manusia, dan budaya kerja berjalan secara optimal. Sebaliknya, rendahnya kinerja perusahaan dapat ditunjukkan melalui keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya produktivitas, rendahnya kualitas kerja, dan tidak tercapainya target perusahaan.

Menurut Ruky (2001), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi teknologi, kualitas input atau material, kualitas lingkungan fisik, budaya organisasi, kepemimpinan, serta pengelolaan sumber daya manusia. Sementara itu, Sutrisno (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, termasuk gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Mathis (2002) menjelaskan bahwa indikator kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu. Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dicapai, kualitas kerja berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan, sedangkan pemanfaatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sementara itu, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan pada PT Altic Houseware HM Joni Medan. Objek penelitian ini adalah karyawan perusahaan, sedangkan variabel yang digunakan terdiri dari gaya kepemimpinan sebagai variabel independen pertama, disiplin kerja sebagai variabel independen kedua, budaya organisasi sebagai variabel intervening, dan kinerja perusahaan sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Altic Houseware HM Joni Medan yang berjumlah 58 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 58 responden. Penggunaan teknik sampling jenuh dinilai tepat karena seluruh populasi dapat dijadikan responden sehingga data yang diperoleh lebih mewakili kondisi objek penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang diteliti (Sugiyono, 2019). Setiap pernyataan dalam kuesioner diberikan alternatif jawaban dengan rentang skor tertentu, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah uji statistik deskriptif, yaitu analisis yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian berdasarkan nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja perusahaan.

Tahap kedua adalah uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan valid apabila item pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan dalam kuesioner. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha yang memenuhi kriteria reliabilitas. Menurut Ghozali (2018), uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan dalam proses analisis data.

Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat statistik dan tidak mengalami penyimpangan. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Uji autokorelasi dapat dilakukan sebagai pengujian tambahan, meskipun data penelitian ini bersifat cross-sectional, sehingga

autokorelasi umumnya lebih relevan pada data runtut waktu. Pengujian asumsi klasik penting dilakukan agar hasil analisis regresi tidak bias dan dapat diinterpretasikan secara tepat (Ghozali, 2018).

Tahap keempat adalah analisis jalur atau path analysis. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Menurut Hair et al. (2019), analisis jalur merupakan bagian dari analisis multivariat yang dapat digunakan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel dalam suatu model penelitian. Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening.

Model analisis jalur dalam penelitian ini dibagi menjadi dua persamaan sub-struktural. Persamaan sub-struktural pertama digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap budaya organisasi. Persamaan tersebut dirumuskan sebagai berikut:

$$Z = \rho ZX1X1 + \rho ZX2X2 + e1$$

Keterangan:
Z = Budaya organisasi
X1 = Gaya kepemimpinan
X2 = Disiplin kerja
ρ = Koefisien jalur
e1 = Error term pada persamaan pertama

Persamaan sub-struktural kedua digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. Persamaan tersebut dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \rho YX1X1 + \rho YX2X2 + \rho YZZ + e2$$

Keterangan:
Y = Kinerja perusahaan
X1 = Gaya kepemimpinan
X2 = Disiplin kerja
Z = Budaya organisasi
ρ = Koefisien jalur
e2 = Error term pada persamaan kedua

Tahap kelima adalah uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian.

Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan melihat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan melalui budaya organisasi. Apabila pengaruh tidak langsung menunjukkan hasil yang signifikan, maka budaya organisasi dapat dinyatakan berperan sebagai variabel intervening. Dengan tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil yang objektif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT Altic Houseware HM Joni Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi data berikut disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi data yang diperoleh dari lapangan. Dalam penelitian ini, responden yang terlibat adalah karyawan PT Altic Houseware Medan dengan total sebanyak 58 orang.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	22	37,93%
Perempuan	36	62,07%
Total	58	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 58 responden yang merupakan karyawan PT Altic Houseware Medan, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 36 orang atau sebesar 62,07%. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 22 orang atau sebesar 37,93%. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan perempuan dalam perusahaan ini lebih dominan dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20–30 tahun	17	29,31%
31–40 tahun	23	39,66%
41–50 tahun	12	20,69%
> 50 tahun	6	10,34%
Total	58	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, kelompok usia terbanyak dari karyawan PT Altic Houseware Medan berada pada rentang usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 39,66%. Selanjutnya, responden dengan rentang usia 20–30 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 29,31%, responden berusia 41–50 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 20,69%, dan responden berusia di atas 50 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 10,34%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif yang relatif matang, yaitu pada rentang usia 31–40 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 tahun	8	13,79%
1–3 tahun	20	34,48%
4–6 tahun	18	31,03%
> 6 tahun	12	20,70%
Total	58	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 34,48%. Kemudian, karyawan dengan masa kerja 4 hingga 6 tahun berjumlah 18 orang atau sebesar 31,03%. Responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 20,70%, sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 13,79%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam masa kerja menengah, sehingga mencerminkan tingkat pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugas di perusahaan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4. Uji Validitas Data

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,494	0,258	Valid
	X1.2	0,326	0,258	Valid
	X1.3	0,351	0,258	Valid
	X1.4	0,302	0,258	Valid
	X1.5	0,467	0,258	Valid

	X1.6	0,460	0,258	Valid
	X1.7	0,381	0,258	Valid
	X1.8	0,287	0,258	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,363	0,258	Valid
	X2.2	0,382	0,258	Valid
	X2.3	0,651	0,258	Valid
	X2.4	0,263	0,258	Valid
	X2.5	0,627	0,258	Valid
	X2.6	0,309	0,258	Valid
	X2.7	0,426	0,258	Valid
	X2.8	0,460	0,258	Valid
Budaya Organisasi (Z)	Z.1	0,553	0,258	Valid
	Z.2	0,416	0,258	Valid
	Z.3	0,351	0,258	Valid
	Z.4	0,631	0,258	Valid
	Z.5	0,626	0,258	Valid
	Z.6	0,370	0,258	Valid
	Z.7	0,565	0,258	Valid
	Z.8	0,460	0,258	Valid
Kinerja Perusahaan (Y)	Y.1	0,448	0,258	Valid
	Y.2	0,393	0,258	Valid
	Y.3	0,666	0,258	Valid
	Y.4	0,330	0,258	Valid
	Y.5	0,398	0,258	Valid
	Y.6	0,521	0,258	Valid
	Y.7	0,499	0,258	Valid
	Y.8	0,307	0,258	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari keempat variabel penelitian, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (Z), dan Kinerja Perusahaan (Y), memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,258. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), seluruh 8 item pernyataan memiliki nilai r hitung antara 0,287 hingga 0,494, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pada variabel Disiplin Kerja (X2), seluruh item juga menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari 0,258. Pada variabel Budaya Organisasi (Z), nilai r hitung berada pada rentang 0,351 hingga 0,631, sehingga seluruh item memenuhi kriteria validitas. Demikian pula pada variabel Kinerja Perusahaan (Y), seluruh 8 item memiliki nilai r hitung antara 0,307 hingga 0,666, sehingga seluruh item dikategorikan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan layak untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,679	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,731	0,60	Reliabel

Budaya Organisasi (Z)	0,787	0,60	Reliabel
Kinerja Perusahaan (Y)	0,741	0,60	Reliabel

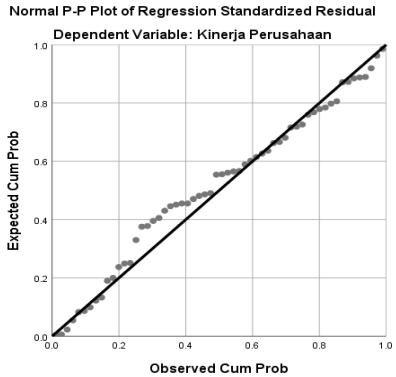
Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,679, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,731, Budaya Organisasi (Z) sebesar 0,787, dan Kinerja Perusahaan (Y) sebesar 0,741. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reliabel karena mampu memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur setiap variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui grafik Normal P-P Plot dan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.



Gambar 1. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas melalui grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa sebagian besar titik residual berada di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual memiliki sebaran yang mendekati distribusi normal. Tidak tampak penyimpangan ekstrem atau pola yang menjauh dari garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak digunakan berdasarkan hasil uji normalitas ini.

Tabel 6. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Keterangan	**Nilai**
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,059
Taraf Signifikansi	0,05
Kesimpulan	Berdistribusi normal

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,059. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami gejala multikolinearitas. Kriteria pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance

Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

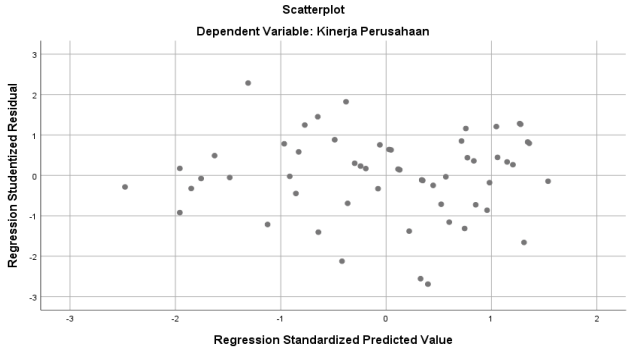
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,577	1,733	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,369	2,709	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi (Z)	0,422	2,370	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,577, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,369, dan Budaya Organisasi (Z) sebesar 0,422. Seluruh nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1,733, Disiplin Kerja (X2) sebesar 2,709, dan Budaya Organisasi (Z) sebesar 2,370. Seluruh nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antara nilai residual saat ini (t) dengan nilai residual pada periode sebelumnya (t–1). Pengujian ini dilakukan menggunakan metode Durbin-Watson (DW Test). Menurut Ghozali (2018), pengambilan keputusan dalam uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai DW hasil pengujian dengan nilai batas bawah (dL) dan batas atas (dU). Perbandingan tersebut digunakan untuk menentukan apakah dalam model regresi terjadi autokorelasi atau tidak.

Adapun ketentuan pengambilan keputusan uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai d < dL atau d > (4 - dU), maka terjadi autokorelasi.
b. Jika dU < d < (4 - dU), maka tidak terjadi autokorelasi.
c. Jika dL < d < dU atau (4 - dU) < d < (4 - dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan.

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,771	0,595	0,572	2,87898	2,267

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

b. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Sehingga diperoleh nilai Durbin-Watson sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Tidak Terdapat Autokorelasi

n	d	dL	dU	4 - dL	4 - dU
58	2,267	1,469	1,686	2,531	2,314

Sumber: Tabel Distribusi DW α = 5%

Keterangan:
n = Jumlah sampel
d = Nilai Durbin-Watson
dL = Batas bawah Durbin-Watson
dU = Batas atas Durbin-Watson

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,267 dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden. Merujuk pada tabel distribusi Durbin-Watson, diketahui bahwa batas bawah (dL) adalah 1,469, batas atas (dU) sebesar 1,686, nilai 4 - dU sebesar 2,314, dan nilai 4 - dL sebesar 2,531. Karena nilai DW berada dalam rentang antara dU dan 4 - dU, yaitu 1,686 < 2,267 < 2,314, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa residual antarobservasi tidak saling berkorelasi, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi independensi dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2/R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,771	0,595	0,572	2,87898

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,771. Nilai tersebut menggambarkan tingkat hubungan antara variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi, dengan variabel dependen, yaitu Kinerja Perusahaan. Nilai R tersebut menunjukkan hubungan yang kuat. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,572 menunjukkan bahwa sebesar 57,2% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam model penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Uji Parsial Variabel X1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	15,393	2,983	-	5,160	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,541	0,101	0,582	5,358	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan output tabel Coefficients, diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 5,358 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung 5,358 > t tabel 2,005, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Perusahaan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

Tabel 12. Uji Parsial Variabel X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	9,875	3,472	-	2,844	0,006
Disiplin Kerja	0,682	0,110	0,637	6,186	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan output tabel Coefficients, diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,186 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung 6,186 > t tabel 2,005, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Perusahaan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Tabel 13. Uji Parsial Variabel X1 terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	16,513	3,040	-	5,431	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,529	0,103	0,566	5,136	0,000

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan output tabel Coefficients, diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 5,136 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung 5,136 > t tabel 2,005, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Budaya Organisasi. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Tabel 14. Uji Parsial Variabel X2 terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	6,670	2,986	-	2,234	0,029
Disiplin Kerja	0,809	0,095	0,752	8,533	0,000

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan output tabel Coefficients, diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,533 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung 8,533 > t tabel 2,005, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Budaya Organisasi. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima.

Tabel 15. Uji Parsial Variabel Z terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	7,513	2,859	-	2,628	0,011
Budaya Organisasi	0,741	0,089	0,745	8,352	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan output tabel Coefficients, diperoleh hasil bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 8,352 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi <

0,05 dan t hitung 8,352 > t tabel 2,005, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Perusahaan. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 16. Uji Simultan Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	506,110	2	253,055	23,268	0,000
Residual	598,166	55	10,876	-	-
Total	1.104,276	57	-	-	-

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

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

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan output tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 23,268 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,78, sehingga F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah tepat untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini diterima.

Tabel 17 Uji Simultan Variabel X1 dan X2 terhadap Z

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	644,923	2	322,462	37,671	0,000
Residual	470,801	55	8,560	-	-
Total	1.115,724	57	-	-	-

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

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

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan output tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 37,671 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,78, sehingga F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah tepat untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini diterima.

Tabel 18. Uji Simultan Variabel X1 dan X2 terhadap Y melalui Z

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	656,695	3	218,898	26,410	0,000
Residual	447,581	54	8,289	-	-
Total	1.104,276	57	-	-	-

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

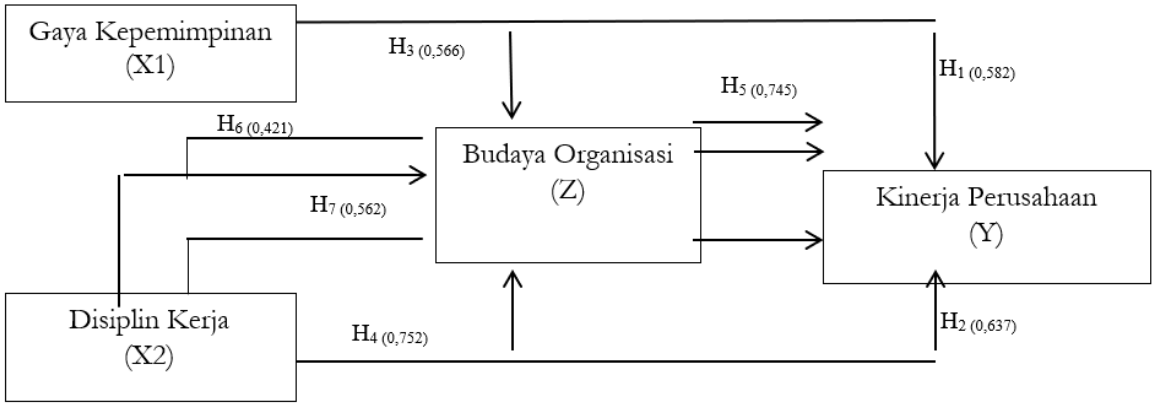
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan output tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 26,410 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,78, sehingga F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah tepat untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Dengan demikian, hipotesis kedelapan (H8) dalam penelitian ini diterima.

Uji Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Perusahaan. Dalam penelitian ini, Budaya Organisasi berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perusahaan.



Gambar 3. Analisis Jalur

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 5,358 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,541 menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan perilaku kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, dukungan, dan keteladanan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Gaya kepemimpinan yang efektif juga dapat menciptakan komunikasi kerja yang lebih baik, memperkuat koordinasi, dan meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pencapaian target perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Thoha (2010) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi kegiatan orang lain. Dalam konteks perusahaan, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai penggerak, pengarah, dan pemberi motivasi kepada bawahan. Robbins dan Judge (2015) juga menyatakan bahwa kepemimpinan berperan dalam memengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Altic Houseware Medan, semakin besar pula peluang perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,186 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perusahaan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,682 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja perusahaan.

Disiplin kerja menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih mampu menjalankan tugas sesuai prosedur, menjaga kualitas hasil kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat proses operasional perusahaan, menyebabkan keterlambatan pekerjaan, dan menurunkan produktivitas.

Temuan ini sejalan dengan Rivai (2005) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati peraturan perusahaan. Hasibuan (2017) juga menjelaskan bahwa kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik pada karyawan PT Altic Houseware Medan dapat menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian target perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 5,136 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Nilai koefisien regresi sebesar 0,529 menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, semakin kuat pula budaya organisasi yang terbentuk.

Temuan ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja di dalam organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, arahan, dan dukungan dapat membentuk pola kerja yang lebih positif. Budaya organisasi tidak terbentuk secara tiba-tiba, melainkan melalui proses pembiasaan, pengarahan, dan penguatan nilai yang dilakukan secara berkelanjutan oleh pimpinan dan seluruh anggota organisasi.

Hasil ini sesuai dengan pandangan Schein (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbentuk dari pola asumsi dasar yang dikembangkan kelompok dalam menghadapi persoalan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan, mempertahankan, dan mengubah budaya organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Altic Houseware Medan dapat membentuk budaya kerja yang lebih disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Budaya Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 8,533 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Nilai koefisien regresi sebesar 0,809 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam membentuk budaya organisasi.

Disiplin kerja yang baik dapat memperkuat budaya organisasi karena kedisiplinan merupakan bagian dari nilai dan norma kerja yang dijalankan secara bersama oleh karyawan. Ketika karyawan terbiasa hadir tepat waktu, menaati aturan, bekerja sesuai standar, dan bertanggung jawab terhadap tugas, maka perilaku tersebut akan berkembang menjadi budaya kerja yang positif. Dengan kata lain, disiplin kerja bukan hanya perilaku individual, tetapi juga dapat menjadi kebiasaan kolektif yang mencerminkan karakter organisasi.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan. Rivai (2005) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kesediaan pegawai untuk mengubah perilaku agar

sesuai dengan aturan organisasi. Apabila nilai kedisiplinan diterapkan secara konsisten, maka budaya organisasi akan semakin kuat dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,352 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,741 menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja, berinteraksi, dan menyelesaikan tugas. Nilai-nilai organisasi yang tertanam dengan baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih terarah, disiplin, dan bertanggung jawab. Budaya organisasi juga dapat meningkatkan kerja sama antarkaryawan, memperbaiki komunikasi lintas bagian, serta memperkuat rasa memiliki terhadap perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kesamaan nilai dan perilaku kerja, sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, Ruky (2001) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Dengan demikian, budaya organisasi pada PT Altic Houseware Medan memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 23,268 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi oleh kombinasi beberapa faktor internal organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan, sedangkan disiplin kerja yang tinggi dapat memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas sesuai aturan dan standar kerja. Apabila kedua faktor tersebut berjalan secara bersamaan, maka perusahaan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target.

Hal ini sesuai dengan Sutrisno (2010) yang menyatakan bahwa disiplin, tanggung jawab, efektivitas, dan efisiensi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Selain itu, kepemimpinan juga termasuk faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena pemimpin berperan dalam mengarahkan perilaku kerja karyawan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Budaya Organisasi

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 37,671 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui proses kepemimpinan dan kebiasaan kerja yang dijalankan oleh anggota organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, teladan, dan pengawasan dapat membantu membentuk nilai-nilai kerja yang positif. Di sisi lain, disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten akan memperkuat nilai-nilai tersebut menjadi budaya organisasi.

Schein (2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui pengalaman bersama dalam organisasi. Dalam hal ini, pengalaman karyawan terhadap gaya kepemimpinan dan penerapan disiplin kerja akan membentuk pola perilaku yang kemudian menjadi budaya organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki kontribusi penting dalam membangun budaya organisasi yang kuat pada PT Altic Houseware Medan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 26,410 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,572 menunjukkan bahwa sebesar 57,2% variasi kinerja perusahaan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar 42,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, pelatihan, dan faktor manajerial lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat terhadap kinerja perusahaan.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kinerja perusahaan merupakan hasil dari berbagai faktor internal organisasi. Bastian (2001) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perusahaan harus dilakukan melalui penguatan faktor-faktor internal, terutama kepemimpinan, kedisiplinan, dan budaya organisasi.

Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening

Dalam penelitian ini, budaya organisasi diposisikan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan.

Secara teoritis, variabel intervening berperan sebagai perantara yang menjelaskan bagaimana atau mengapa suatu variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen. Baron dan Kenny (1986) menjelaskan bahwa mediasi terjadi ketika variabel independen memengaruhi variabel mediator, dan variabel mediator tersebut memengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian ini, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat membentuk budaya organisasi, kemudian budaya organisasi tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja perusahaan.

Namun demikian, untuk menyatakan kekuatan mediasi secara lebih rinci, diperlukan pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung melalui analisis jalur, seperti perhitungan koefisien jalur, pengaruh tidak langsung, total pengaruh, atau uji Sobel. Berdasarkan hasil uji yang telah ditampilkan, budaya organisasi dapat dinyatakan memiliki peran sebagai variabel intervening secara konseptual dan statistik karena hubungan antarjalur utama menunjukkan hasil signifikan. Akan tetapi, apabila penelitian ini ingin menyatakan apakah mediasi bersifat parsial atau penuh, maka diperlukan hasil koefisien analisis jalur yang lebih lengkap.

Dengan demikian, budaya organisasi dapat dipahami sebagai mekanisme penting yang menghubungkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik akan membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja yang positif. Disiplin kerja yang tinggi akan memperkuat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar kerja. Kedua faktor tersebut kemudian membentuk budaya organisasi yang kuat, dan budaya organisasi yang kuat akan mendorong peningkatan kinerja perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan di PT Altic Warehouse Medan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 23,268 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,78 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,439 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja perusahaan sebesar 43,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi di PT Altic Warehouse Medan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 37,671 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2,78 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,563 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi budaya organisasi sebesar 56,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, hasil uji simultan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan menunjukkan nilai F-hitung sebesar 26,410 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,78 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan di PT Altic Warehouse Medan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,572 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja perusahaan sebesar 57,2%, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang baik, peningkatan disiplin kerja, serta penguatan budaya organisasi.

REFERENCES

Ahmad, F. (2020). Budaya organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan kepemimpinan dan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 15*(3), 56–72.

Andri, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Pendidikan, 22*(4), 34–45.

Ardiansyah, H., Setiawan, R., & Wahyudi, T. (2022). The impact of transformational leadership on organizational performance: Evidence from educational institutions. *International Journal of Educational Management, 36*(4), 485–502.

Arifin, Z., & Fadillah, N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 6*(1), 57–69.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173–1182.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics, 18*(3), 19–31.

Bastian, I. (2001). *Akuntansi sektor publik di Indonesia*. BPFE.

Business Insider. (2025). Google restructures teams to boost efficiency and cut costs. https://www.businessinsider.com

Bwonya, R. O., Ogutu, M., & Okeyo, W. (2020). The effect of organizational culture and leadership styles on firm performance in Kenya. *Journal of Human Resource & Leadership, 5*(3), 48–63. https://www.stratfordjournal.org/journals/index.php/journal-of-human-resource/article/view/507

Chaerudin. (2019). *Manajemen pendidikan dan pelatihan SDM*. Jejak Publisher.

Dewi, M., & Maulana, R. (2021). The role of organizational culture integration on manufacturing performance. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 9*(2), 98–107.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
Hidayat, N. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik. *Jurnal Sumber Daya Manusia, 18*(2), 112–125.
Ismail, A., Rahman, M. H., & Taufiq, F. (2023). Leadership style and its impact on employee retention in manufacturing industries. *Journal of Leadership and Organizational Behavior, 9*(2), 110–123.
Kuncoro, M. (2013). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi: Bagaimana meneliti dan menulis tesis*. Erlangga.
Kusuma, R. (2022). Kepuasan kerja sebagai pengaruh mediator antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi di sekolah menengah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan, 19*(1), 89–98.
Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
Oncioiu, I., Petrescu, A. G., Petrescu, M., Bîlcan, F. R., & Petrescu, S. (2021). Improving firm performance through effective strategic planning in dynamic environments. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 34*(1), 103–120. https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1951317
Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin, 80*(2), 151–176.
Purba, S. M., Rahman, A., & Cahyadi, I. (2021). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Akuntansi dan Sistem Informasi, 3*(1), 45–56. https://jos.unsoed.ac.id/index.php/jras/article/view/10792
Putra, D. Y., & Rachmawati, S. (2023). Disiplin kerja dan kinerja karyawan: Studi pada industri manufaktur di Sumatera. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 14*(1), 25–37.
Putra, I. P., Kaco, K., & Rasyid, M. (2023). The effect of organizational culture and work discipline on employee performance. *Journal of Business and Management Review, 4*(7), 568–574. https://www.researchgate.net/publication/376217117
Putra, R. A., Sari, M., & Heryanto, D. (2023). Hubungan disiplin kerja dengan pencapaian target organisasi pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14*(2), 115–126.
Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 43*(1), 1–9.
Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*. Pearson.
Ruky, A. S. (2001). *Sistem manajemen kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
Schein, E. H. (2013). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
Setiawan, H., & Pratama, B. (2021). Work satisfaction and its impact on teacher productivity in educational organizations. *Indonesian Journal of Human Resource Development, 12*(2), 101–119.
Siregar, A., & Wahyudi, M. (2022). Innovative organizational culture as an intervening variable in leadership and organizational performance relationships. *Journal of Organizational Studies, 8*(3), 150–165.
Siswanto, B. (2014). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi Aksara.
Sofyani, H., Anggraini, C., & Fitrani, E. (2020). Weak work culture and leadership misalignment: A threat to employee performance. *Journal of Industrial and Organizational Psychology, 3*(3), 210–225.
Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen*. RajaGrafindo Persada.
Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajar*. Alfabeta.

Wahyuni, A., & Kurniawan, D. (2021). Transformational leadership and employee motivation: A study in the education sector. *Asian Journal of Leadership Studies, 15*(2), 98–110.

Widodo, R., Pratama, H., & Setiawan, A. (2023). Leadership, job satisfaction, and organizational performance in schools: A comprehensive approach. *Journal of Education Management, 27*(1), 25–39.

Windayati, E., & Sinta, L. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya orga nisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 11*(2), 123–132.