

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KERYAWAN PT ATLANTIC BIRURAYA SURABAYA**Dicky Satya Firmansyah¹, Ida Aju Brahma Ratih²**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

dickysatyafirmansyah@gmail.com¹, brahmaratih@untag-sby.ac.id²**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Atlantic Biruraya Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 68 karyawan sebagai responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data diuji melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta seluruh hasil pengujian menunjukkan bahwa data memenuhi kriteria yang disyaratkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 54,022 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,850 menunjukkan bahwa 85,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan budaya organisasi, disiplin kerja, dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional secara optimal mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Atlantic Biruraya Surabaya.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work discipline, and transformational leadership style on employee performance at PT Atlantic Biruraya Surabaya. The research method used a quantitative approach, with data collection techniques through questionnaires distributed to 68 employees as respondents. The data obtained were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. Prior to hypothesis testing, the data were tested through validity, reliability, and classical assumption tests, including tests for normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. All test results indicated that the data met the required criteria. The results indicate that organizational culture, work discipline, and transformational leadership style partially have a positive and

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

significant effect on employee performance. Simultaneously, these three independent variables also have a significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated F-value of 54.022 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.850 indicates that 85.0% of the variation in employee performance can be explained by organizational culture, work discipline, and transformational leadership style, while the remainder is influenced by other factors outside the research model. Thus, it can be concluded that improving organizational culture, work discipline, and optimally implementing a transformational leadership style can improve employee performance at PT Atlantic Biruraya Surabaya.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Transformational Leadership Style, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, keberadaan karyawan menjadi elemen utama yang tidak sepenuhnya dapat digantikan oleh teknologi. Keunggulan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dipandang sebagai investasi jangka panjang yang mampu memberikan nilai tambah berkelanjutan bagi perusahaan (Fauzi & Hidayat, 2020).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, di antaranya budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan. Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai dan norma yang membentuk pola perilaku kerja karyawan agar selaras dengan visi dan misi perusahaan (Dunan et al., 2020). Disiplin kerja mendorong karyawan untuk bekerja secara tertib, bertanggung jawab, serta patuh terhadap aturan dan standar yang berlaku. Sementara itu, kepemimpinan transformasional berperan dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta dorongan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi secara optimal (Wardani, 2024).

PT Atlantic Biruraya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi air minum dalam kemasan menghadapi persaingan industri yang cukup ketat. Perusahaan dituntut untuk menjaga kualitas produk, memenuhi standar mutu, serta memastikan kelancaran distribusi guna mempertahankan kepuasan pelanggan. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor kunci karena seluruh proses operasional, mulai dari produksi hingga distribusi, sangat bergantung pada kontribusi tenaga kerja di setiap lini organisasi.

Namun demikian, kondisi di lapangan menunjukkan masih terdapat permasalahan terkait kedisiplinan kerja. Beberapa fenomena seperti keterlambatan kehadiran, absensi tanpa keterangan, serta pelanggaran terhadap standar operasional prosedur masih sering terjadi. Data awal menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan dalam beberapa bulan terakhir tergolong cukup tinggi dan berpotensi mengganggu produktivitas serta kualitas produk. Apabila permasalahan ini tidak ditangani secara serius, maka dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain masalah disiplin, penerapan budaya organisasi di PT Atlantic Biruraya juga belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja karyawan. Terdapat perbedaan antara nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan dengan praktik kerja sehari-hari. Sebagian karyawan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, tanpa menunjukkan inisiatif dan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi ini berpotensi menurunkan loyalitas, komitmen kerja,

serta partisipasi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Hartini, 2021).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan juga memengaruhi dinamika kerja karyawan. Kurangnya komunikasi, motivasi, dan arahan dari atasan dapat menurunkan semangat kerja serta menghambat kerja sama tim. Kepemimpinan transformasional dibutuhkan untuk menciptakan iklim kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, diberdayakan, dan didorong untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan kemampuan secara berkelanjutan (Ardiansyah & Nurrohman, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan, sekaligus menjadi dasar bagi manajemen PT Atlantic Biruraya dalam merumuskan kebijakan strategis. Selain itu, hasil penelitian juga diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada industri air minum dalam kemasan.

II. KAJIAN TEORI

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, serta pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. MSDM tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga berfokus pada upaya pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, serta pemanfaatan potensi individu agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi (Dessler, 2020).

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan nilai, norma, serta keyakinan yang disepakati dan dijalankan oleh anggota organisasi sebagai acuan dalam bertindak dan berinteraksi. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi mencerminkan pemahaman bersama yang menjadi identitas pembeda suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya yang tertanam secara kuat mampu menumbuhkan rasa keterikatan, loyalitas, serta semangat kebersamaan karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2022), indikator Budaya Organisasi yaitu: Inovasi dan Pengambilan Risiko, Perhatian terhadap Detail, Orientasi Hasil, Orientasi Tim, Kestabilan dan Konsistensi Nilai.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menggambarkan sikap tanggung jawab karyawan dalam menaati ketentuan serta nilai-nilai yang berlaku di lingkungan kerja. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2021) dan Rivai (2022) terdapat indikator disiplin kerja, yaitu: Ketepatan Waktu, Ketaatan terhadap Aturan Kerja, Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan, Kepatuhan terhadap Atasan, dan Penggunaan Waktu Secara Efektif.

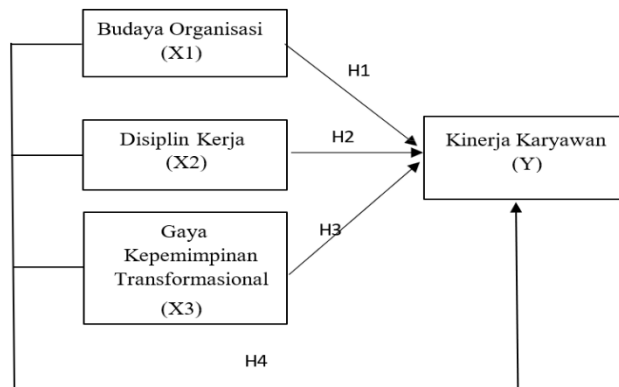
d. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Riggio (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada upaya pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahan agar mampu mencapai kinerja yang optimal, melalui penanaman nilai-nilai organisasi serta pengutamaan tujuan bersama dibandingkan kepentingan individu. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Bass (2018) adalah: *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif), Pelatihan dan Pengembangan, Kesamaan (*Equality*), dan Kepositifan (*Positiveness*)

e. Kinerja Karyawan

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan yang dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga dapat dipahami sebagai output pekerjaan yang dihasilkan seseorang berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta pemanfaatan waktu dalam penyelesaian tugas. Indikator Kinerja Karyawan Menurut Hasibuan

(2019) sebagai berikut: Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, *Timeliness* (Ketepatan Waktu), Kehadiran / Absensi, Sikap Kooperatif / Kerjasama (*attitude & teamwork*), Tanggung jawab (*responsibility, commitment*) dan Komitmen / Loyalitas Terhadap Organisasi.



f. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori, penelitian para ahli, dan temuan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atlantic BiruRaya Surabaya.
2. H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atlantic BiruRaya Surabaya.
3. H3 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atlantic BiruRaya Surabaya.
4. H4 : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atlantic BiruRaya Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Atlantic Biruraya Surabaya. Desain penelitian disusun secara sistematis sebagai pedoman pelaksanaan penelitian agar proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data berjalan terarah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan di PT Atlantic Biruraya Surabaya yang beralamat di Jl. Raya Rungkut Industri II No. 5-7, Kota Surabaya, Jawa Timur, selama periode Oktober hingga Desember 2025. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer, diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Atlantic Biruraya Surabaya yang berjumlah 216 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling melalui metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan responden, serta didukung perhitungan rumus Slovin yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan instrumen kuesioner yang disebarakan secara online untuk mengukur persepsi karyawan terhadap variabel penelitian.

IV. PEMBAHASAN DAN HASIL

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2018). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung (Pearson Correlation) $> r$ tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 68 orang dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1982.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	A-O	0,393 - 0,881	0,1982	Valid
Disiplin Kerja (X2)	A-O	0,600 - 0,861	0,1982	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	A-O	0,545 - 0,868	0,1982	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	A-O	0,561 - 0,820	0,1982	Valid

Sumber: Data yang diolah 2025

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.917	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.923	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	0.931	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.763	Reliabel

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, pengujian reliabilitas dilakukan pada tingkat variabel, bukan pada setiap item pernyataan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan bersifat reliabel dan layak digunakan dalam pengumpulan data.

c. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorove-Smirnove	Asymp.Sig	Kriteria	Keterangan
0.076	0.88	>0.05	Berdistribusi normal

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan jumlah sampel sebanyak 68 data, diperoleh nilai signifikansi Asymptotic sebesar 0,880, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian.

d. Uji Multikolinearitas

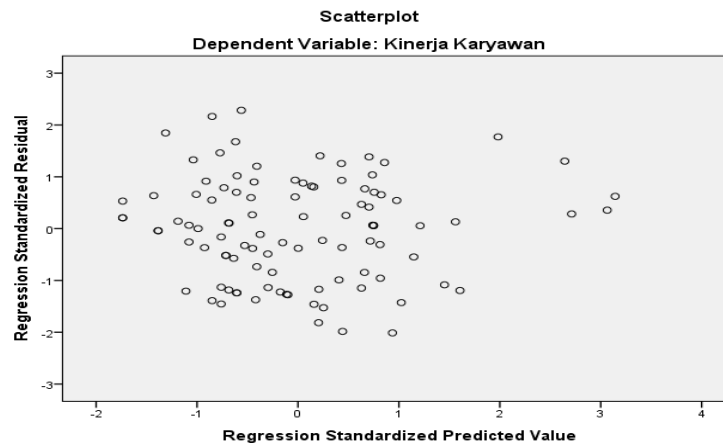
Tabel 4. Hasil Uji Muktikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0.418	2.392	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.578	1.731	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Transfirmasional	0.498	2.009	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,418 dengan VIF 2,392, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance 0,578 dengan VIF 1,731, serta variabel Komunikasi memiliki nilai Tolerance 0,498 dengan VIF 2,009. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

e. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Pola penyebaran yang acak tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga asumsi klasik heteroskedastisitas telah terpenuhi.

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien β	Standart Error
Konstanta	-3.521	5.763
Budaya Organisasi	- 0.026	0.089
Disiplin Kerja	0.833	0.108
Gaya Kepemimpinan	0.239	0.107

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari gambar diatas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -3.521 - 0.026X_1 + 0.833X_2 + 0.239X_3 + e$$

1. Konstanta ($B = -3,521$)
Nilai konstanta negatif menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada nilai -3,521 sebagai titik awal tanpa pengaruh variabel independen.
2. Budaya Organisasi ($B = -0,026$)
Koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi cenderung diikuti oleh penurunan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya sangat kecil, sehingga kontribusinya terhadap kinerja relatif lemah.
3. Disiplin Kerja ($B = 0,833$)
Koefisien positif dan bernilai besar menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional ($B = 0,239$)

Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat, dengan pengaruh yang bersifat moderat dibandingkan variabel lainnya.

g. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	7.294	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja	7.722	0.000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan	2.230	0.033	Signifikan

Sumber: Data yang diolah 2025

1. Budaya Organisasi (X1): Nilai t hitung 7,294 dengan sig. 0,000 < 0,05, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja (X2): Nilai t hitung 7,722 dengan sig. 0,000 < 0,05, menunjukkan pengaruh signifikan dan paling kuat terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya Kepemimpinan (X3): Nilai t hitung 2,230 dengan sig. 0,033 < 0,05, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

h. Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

F Hitung	54.022	R	0.911
F Sig.	0.000	R Square	0.831

Sumber: Data yang diolah 2025

Pengujian simultan (uji F) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 54,022 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan tepat untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

i. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang semakin kuat. Hasil penelitian menunjukkan nilai R Square sebesar 0,831 (83,1%), yang berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 83,1%. Sementara itu, sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti atau variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, selanjutnya akan dibahas temuan penelitian untuk masing-masing hipotesis yang diajukan.

V. PENUTUP

Kesimpulan:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Atlantic Biruraya Surabaya (t hitung 7,294; sig. 0,000 < 0,05).
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan (t hitung 7,722; sig. 0,000 < 0,05).
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 2,230; sig. 0,033 < 0,05).

4. Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 54,022; sig. 0,000 < 0,05).
5. Nilai R^2 sebesar 0,850 menunjukkan bahwa 85,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Saran:

1. Bagi Perusahaan: Memperkuat budaya organisasi, meningkatkan disiplin kerja secara konsisten, serta mengoptimalkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Karyawan: Meningkatkan disiplin, mematuhi aturan perusahaan, serta mendukung budaya organisasi dan kerja sama tim yang positif.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Menambahkan variabel lain yang relevan dan menggunakan metode serta objek penelitian yang lebih luas untuk memperkaya hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Warta*, 12(1), 45-56.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational leadership*. Routledge.
- Cholidah, N., & Ramadhani, R. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 78-92.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dunan, R., Sari, L., & Putra, M. (2020). Peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 112-125.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Idayati, N., & Asparingga, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(1), 30-45.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muzakki, A., Prabowo, T., & Lestari, D. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah SDM Indonesia*, 5(1), 10-20.
- Nurjannah, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Teknik Lingkungan*, 11(3), 88-102.
- Rivai, V. (2020). Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kepemimpinan*, 7(2), 55-70.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th global ed.). Pearson Education Limited.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Suratman, B., Rahmat, T., & Amelia, D. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 98-110.
- Wardani, E. (2024). Gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Kepemimpinan Transformasional*, 12(1), 40-55.
- Yulianti, N. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Terapan*, 8(3), 122-135.