



Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat Jenderal Bawaslu Ri

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
<p>Sayyid Zakiah Aituarauw Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta sayyid.zaki@gmail.com</p> <p>Sunarto Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta Sunarto@gmail.com</p> <p>Harry Nenobais Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta HarryNenobais@gmail.com</p>	<p>ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 3, Desember 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh</p>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Aituarauw, S. Z., Sunarto., & Nenobais, H. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat Jenderal Bawaslu Ri. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (3),4252-4262.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat jenderal Bawaslu RI, melalui disiplin kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan paradigma positivisme. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 220 orang pegawai (responden), yang diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik survei dengan instrumen berupa angket. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan analisis verifikatif berupa Partial Least Square (PLS). Hasil analisis direct effect membuktikan bahwa; (1) kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, (2) kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara hasil analisis indirect effect membuktikan bahwa; (1) kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, melalui disiplin kerja, dan (2) budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, melalui disiplin kerja.

Kata Kunci: kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership and organizational culture on the performance of employees at the Bawaslu RI Secretariat General, through work discipline. The research method used in this study is a quantitative method, with a positivist paradigm. The research sample consisted of 220 employees (respondents), selected using a simple random sampling technique. Data collection was conducted through a survey using a questionnaire as the instrument. The collected data were then analyzed using descriptive statistical analysis and verification analysis in the form of Partial Least Squares (PLS). The findings from the direct effect analysis indicate that: (1) leadership and organizational culture have a significant influence on employee work discipline, (2) leadership and organizational culture have a significant influence on employee performance, and (3) work discipline has a significant influence on employee performance. Meanwhile, the indirect effect analysis results show that: (1) leadership indirectly has a significant influence on employee performance through work discipline, and (2) organizational culture indirectly has a significant influence on employee performance through work discipline.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

A. Pendahuluan

Keberadaan Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) berdasarkan UU No. 7 Tahun 2017, memiliki peran strategis dalam mengawasi pelaksanaan pemilu yang demokratis, jujur, dan adil. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengawasan pemilu di Indonesia, BAWASLU berfungsi untuk memastikan bahwa seluruh proses pemilu berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun, berdasarkan data laporan kinerja BAWASLU menunjukkan bahwa masih belum optimalnya kinerja BAWASLU RI dalam menjalankan tugas dan fungsinya berdasarkan UU No. 7 Tahun 2017, yang ditandai dengan; (1) masih adanya pengaduan pelanggaran dalam penyelenggaraan pemilu yang belum sepenuhnya ditangani dengan baik, (2) tidak tercapainya target penurunan jumlah pelanggaran pemilihan kepala daerah, (3) tidak tercapainya target Indeks Demokrasi Indonesia (IDI), terutama pada indikator jumlah kejadian dimana hak memilih atau dipilih masyarakat terhambat, dan kejadian ketiadaan/kekurangan fasilitas sebagai penyandang cacat tidak dapat menggunakan hak pilih, (4) tidak tercapainya target kualifikasi keterbukaan informasi publik, dan (5) tidak tercapainya target evaluasi reformasi birokrasi.

Peningkatan kinerja organisasi yang optimal tidak lepas dari disiplin kerja pegawai sebagai salah satu faktor yang menuntukan kinerja pegawai tersebut (Koto et al., 2024). Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung memiliki etos kerja yang lebih baik, lebih produktif, serta lebih berorientasi pada hasil. Hasil penelitian Nurhab (2022), Afriansyah et al. (2023), dan Koto et al. (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,

Pegawai sekretariat jenderal BAWASLU RI diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi agar terwujudnya aparat pengawas pemilu yang memiliki integritas tinggi, profesional, dan konsisten dalam menjalankan tugas sesuai dengan norma, aturan, dan kode etik yang berlaku. Namun, pada kenyataannya kedisiplinan kerja pegawai di instansi tersebut dinilai masih kurang, yang ditandai dengan beberapa bentuk perilaku indiscipliner pegawai, yaitu; (1) keluar kantor karena tidak ada pekerjaan walaupun jam kerja masih ada, (2) melakukan hal lainnya di luar tugas atau pekerjaannya, (3) masih banyaknya pegawai yang terlambat tiba di kantor melebihi batas toleransi yang telah ditentukan, dan (4) kurang tanggap dan cepat dalam melayani masyarakat yang ingin melapor ke kantor.

Kedisiplinan kerja pegawai merupakan tanggung jawab penuh dari pimpinan di suatu organisasi, sehingga tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang diterapkan di organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Nazar (2017), Dewi (2019), Permana (2021), dan Kurniawan et al. (2022) juga telah membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Budaya organisasi merupakan faktor berikutnya yang dapat membentuk disiplin kerja pegawai. Menurut Luthans (2011), budaya organisasi yang kuat akan membentuk lingkungan kerja yang lebih stabil, sehingga pegawai lebih mudah menyesuaikan diri dengan nilai-nilai organisasi dan bekerja

secara disiplin. Selain itu, budaya organisasi yang menekankan reward dan punishment dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Ketika organisasi memiliki sistem penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi serta sanksi bagi mereka yang melanggar aturan, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk bertindak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Fathurahman dan Ahman (2020), Ariffudin et al. (2021), Afriansyah et al. (2023), Renitasari et al. (2024), Ulvayanti et al. (2024), Lumintang et al. (2024) juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena terkait kinerja pegawai sekretariat jenderal BAWASLU RI serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka perlu dilakukan kajian empiris untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat jenderal BAWASLU RI.

B. Metodologi

Keberadaan Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) berdasarkan UU No. 7 Tahun 2017, memiliki peran strategis dalam mengawasi pelaksanaan pemilu yang demokratis, jujur, dan adil. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengawasan pemilu di Indonesia, Bawaslu berfungsi untuk memastikan bahwa seluruh proses pemilu berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun, berdasarkan data laporan kinerja Bawaslu menunjukkan bahwa masih belum optimalnya kinerja Bawaslu RI dalam menjalankan tugas dan fungsinya berdasarkan UU No. 7 Tahun 2017, yang ditandai dengan; (1) masih adanya pengaduan pelanggaran dalam penyelenggaraan pemilu yang belum sepenuhnya ditangani dengan baik, (2) tidak tercapainya target penurunan jumlah pelanggaran pemilihan kepala daerah, (3) tidak tercapainya target Indeks Demokrasi Indonesia (IDI), terutama pada indikator jumlah kejadian dimana hak memilih atau dipilih masyarakat terhambat, dan kejadian ketiadaan/kekurangan fasilitas sebagai penyandang cacat tidak dapat menggunakan hak pilih, (4) tidak tercapainya target kualifikasi keterbukaan informasi publik, dan (5) tidak tercapainya target evaluasi reformasi birokrasi.

Peningkatan kinerja organisasi yang optimal tidak lepas dari disiplin kerja pegawai sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai tersebut (Koto et al., 2024). Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung memiliki etos kerja yang lebih baik, lebih produktif, serta lebih berorientasi pada hasil. Hasil penelitian Nurhab (2022), Afriansyah et al. (2023), dan Koto et al. (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Pegawai sekretariat jenderal BAWASLU RI diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi agar terwujudnya aparatur pengawas pemilu yang memiliki integritas tinggi, profesional, dan konsisten dalam menjalankan tugas sesuai dengan norma, aturan, dan kode etik yang berlaku. Namun, pada kenyataannya kedisiplinan kerja pegawai di instansi tersebut dinilai masih kurang, yang ditandai dengan beberapa bentuk perilaku indiscipliner pegawai, yaitu; (1) keluar kantor karena tidak ada pekerjaan walaupun jam kerja masih ada, (2) melakukan hal lainnya di luar tugas atau pekerjaannya, (3) masih banyaknya pegawai yang terlambat tiba di kantor melebihi batas toleransi yang telah ditentukan, dan (4) kurang tanggap dan cepat dalam melayani masyarakat yang ingin melapor ke kantor.

Kedisiplinan kerja pegawai merupakan tanggung jawab penuh dari pimpinan di suatu organisasi, sehingga tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang diterapkan di organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Nazar (2017), Dewi (2019), Permana (2021), dan Kurniawan et al. (2022) juga telah membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Budaya organisasi merupakan faktor berikutnya yang dapat membentuk disiplin kerja pegawai. Menurut Luthans (2011), budaya organisasi yang kuat akan membentuk lingkungan kerja yang lebih stabil, sehingga pegawai lebih mudah menyesuaikan diri dengan nilai-nilai organisasi dan bekerja secara disiplin. Selain itu, budaya organisasi yang menekankan reward dan punishment dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Ketika organisasi memiliki sistem penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi serta sanksi bagi mereka yang melanggar aturan, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk bertindak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Fathurahman dan Ahman (2020), Ariffudin et al. (2021), Afriansyah et al. (2023), Renitasari et al. (2024), Ulvayanti et al. (2024), Lumintang et al. (2024) juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena terkait kinerja pegawai sekretariat jenderal BAWASLU RI serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka perlu dilakukan kajian empiris untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat jenderal BAWASLU RI.

C. Hasil dan Pembahasan

Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk berdasarkan pada tiga kriteria penilaian, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konsistensi internal. Pengujian validitas konvergen digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keakuratan dari semua indikator yang merefleksikan variabel konstruk. Adapun metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui validitas konvergen adalah dengan cara melihat nilai loading factor untuk setiap indikator. Adapun prasyarat yang digunakan untuk menyatakan bahwa suatu indikator konstruk valid, jika nilai loading factor dari indikator tersebut lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali dan Latan, 2015).

Hasil uji validitas konvergen (Lampiran 1.) menunjukkan bahwa semua indikator pengukuran dari setiap variabel penelitian memiliki nilai outer loading lebih dari 0,60, sehingga semua indikator dapat dinyatakan valid. Setelah melakukan pengukuran validitas konvergen selanjutnya dilakukan pengukuran validitas diskriminan. Kriteria ini dinilai berdasarkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada 0,50, maka dikatakan variabel konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Ghozali dan Latan, 2015). Berdasarkan hasil perhitungan nilai AVE setiap variabel konstruk (Tabel 1.), diketahui bahwa setiap variabel konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50, yang berarti setiap variabel konstruk tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik.

No.	Variabel Konstruk	Nilai AVE
1	Kepemimpinan (X1)	0,635
2	Budaya Organisasi (X2)	0,677
3	Disiplin Kerja (Z)	0,550
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,670

Sulmbelr: Hasil olah data SmartPLS 3.0, 2025

Pengujian reliabilitas konsistensi internal dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran dari semua indikator yang merefleksikan variabel konstruk. Adapun metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsistensi internal, dilihat dari nilai composite reliability dan cronbach's alpha. Untuk kedua metode ini, prasyarat yang digunakan untuk menyatakan bahwa suatu indikator dinyatakan reliabel (konsisten), jika nilai composite reliability dan cronbach's alpha lebih besar dari 0,70 (Ghozali dan Latan, 2015). Data hasil pengujian reliabilitas konsistensi internal yang diprosikan oleh nilai composite reliability dan cronbach's alpha (Tabel 2.), menunjukkan bahwa setiap variabel konstruk memiliki nilai composite reliability di atas 0,70. Begitupula dengan perhitungan nilai cronbach alpha dimana setiap variabel konstruk memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,70. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel konstruk dalam penelitian ini dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

No.	Variabel Konstruk	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
1	Kepemimpinan (X1)	0,954	0,947
2	Budaya Organisasi (X2)	0,967	0,967
3	Disiplin Kerja (Z)	0,936	0,925
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,970	0,967

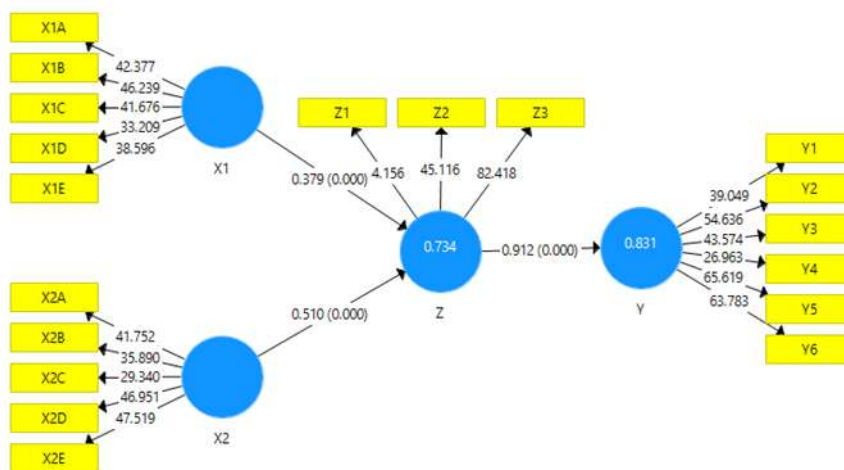
Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.0, 2025

Pengujian inner model atau struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel laten (kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai), nilai signifikansi, dan R-square dari model penelitian. Perubahan nilai R-square digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan variabel laten tertentu dalam menjelaskan variabel laten lainnya. Selain itu, nilai R-square juga menunjukkan seberapa akurat model struktural yang dibangun dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Variabel	R-square	Adjusted R-square
Disiplin Kerja (Z)	0,734	0,732
Kinerja Pegawai (Y)	0,831	0,830

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.0, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan nilai R-square (Tabel 3.), pada model pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja, didapatkan nilai Adjusted R-square sebesar 0,732 yang dapat diinterpretasikan bahwa model struktural yang memprediksikan pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja memiliki tingkat keakuratan yang kuat, atau dengan kata lain variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 79,9%. Sementara pada model pengaruh antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai Adjusted R-square sebesar 0,830 yang dapat diinterpretasikan bahwa model struktural yang memprediksikan pengaruh antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat keakuratan yang kuat, atau dengan kata lain variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja sebesar 83%.



Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.0, 2025

Hasil path analysis (Gambar 1.) menunjukkan bahwa pada model pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja, nilai pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja (0,510) lebih besar daripada nilai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja (0,379). Sementara pada model pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, nilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (0,912) lebih besar daripada nilai pengaruh kepemimpinan (0,224) dan budaya organisasi (0,695) terhadap kinerja pegawai.

	Original Sample	Sample Mean	Standard Error	T Statistic	P Value	Keterangan
X1 → Z	0,379	0,385	0,071	5,344	0,000	Menerima H1
X2 → Z	0,510	0,503	0,070	7,322	0,000	Menerima H2
Z → Y	0,912	0,911	0,016	56,100	0,000	Menerima H3
X1 → Y	0,224	0,223	0,059	3,783	0,000	Menerima H4
X2 → Y	0,695	0,696	0,055	12,724	0,000	Menerima H5

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.0, 2025

Dilihat dari setiap dimensi yang merefleksikan variabel kepemimpinan didapatkan bahwa dimensi X1B (kepemimpinan direktif) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai, dengan nilai kontribusi sebesar 46,24. Hasil perhitungan nilai pengaruh variabel budaya organisasi diketahui bahwa dimensi yang memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah X2E (orientasi hasil), dengan nilai kontribusi sebesar 47,52. Sementara untuk variabel disiplin kerja, dimensi yang memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya variabel kinerja pegawai adalah Z3 (disiplin perilaku kerja), dengan nilai kontribusi sebesar 82,42. Hasil pengujian pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja (Tabel 4.), menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,379 dan nilai t statistik sebesar 5,344 ($> 1,984$) serta nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 1 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil pengujian pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja (Tabel 4.), menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,510 dan nilai t statistik sebesar 7,322 ($> 1,984$) serta nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 2 diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil pengujian pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Tabel 4.), menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,912 dan nilai t statistik sebesar 56,100 ($> 1,984$) serta nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 3 diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Tabel 4.), menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,224 dan nilai t statistik sebesar 3,783 ($> 1,984$) serta nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 4 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Tabel 4.), menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,695 dan nilai t statistik sebesar 12,724 ($> 1,984$) serta nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 5 diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Error</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>	<i>Keterangan</i>
X1 → Z → Y	0,346	0,351	0,065	5,328	0,000	Menerima H6
X2 → Z → Y	0,465	0,459	0,065	7,102	0,000	Menerima H7

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.0, 2025

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja (Tabel 5.), menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,346 dan nilai t statistik sebesar 5,328 ($> 1,984$) serta nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 6 diterima, yang berarti disiplin kerja dapat memediasi secara signifikan dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja (Tabel IV.8), menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,465 dan nilai t statistik sebesar 7,102 ($> 1,984$) serta nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 7 diterima, yang berarti disiplin kerja dapat memediasi secara signifikan dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Jenderal BAWASLU RI. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang ditemukan oleh Nazar (2017), Dewi (2019), Permana (2021), dan Kurniawan et al. (2022) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Adanya keselarasan hasil temuan dalam penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu semakin memperkecil adanya gap atau kesenjangan antar hasil penelitian maupun dengan teori yang relevan. Berdasarkan nilai pengaruh setiap dimensi yang merefleksikan variabel kepemimpinan, diketahui dimensi kepemimpinan direktif memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai Sekretariat Jenderal BAWASLU RI, dikarenakan memiliki nilai pengaruh tertinggi yaitu sebesar 46,24.

Kepemimpinan direktif merujuk pada pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin memberikan petunjuk konkret mengenai apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan kapan harus diselesaikan. Pemimpin direktif cenderung menetapkan standar yang tegas dan menekankan pentingnya kepatuhan terhadap aturan serta instruksi. Dalam lingkungan kerja yang membutuhkan kepatuhan tinggi terhadap prosedur dan regulasi, kepemimpinan jenis ini seringkali menjadi pendekatan yang efektif untuk membentuk perilaku kerja yang disiplin. Melalui arahan yang jelas, kontrol yang konsisten, dan pemberian konsekuensi yang tegas, jenis kepemimpinan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien. Dalam praktiknya, kepemimpinan direktif juga dapat dikombinasikan dengan pendekatan lain, seperti kepemimpinan partisipatif atau kepemimpinan suportif, untuk menciptakan keseimbangan antara kontrol dan pemberdayaan. Pemimpin yang mampu mengarahkan sekaligus membina pegawai secara personal akan lebih efektif dalam menumbuhkan disiplin kerja yang tidak hanya bersifat patuh secara formal, tetapi juga didasari oleh kesadaran dan komitmen kerja pegawai (Permana, 2021; Kurniawan et al., 2022).

Budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, integritas, dan kepatuhan terhadap prosedur cenderung membentuk lingkungan kerja yang mendorong kedisiplinan. Pegawai akan terdorong untuk mengikuti aturan bukan hanya karena kewajiban formal, melainkan karena adanya tekanan sosial dan kesadaran internal bahwa perilaku disiplin adalah norma yang dijunjung tinggi dalam organisasi tersebut. Dalam konteks ini, budaya menjadi mekanisme pengendali perilaku yang efektif tanpa harus selalu mengandalkan pengawasan langsung. Sebaliknya, budaya organisasi yang permisif atau tidak konsisten dalam menegakkan aturan akan menciptakan ambiguitas perilaku. Ketidaktegasan terhadap pelanggaran aturan dapat menurunkan kesadaran disiplin, bahkan menormalisasi perilaku indisipliner sebagai bagian dari kehidupan kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi yang lemah berpotensi merusak kedisiplinan kerja pegawai dan memengaruhi kualitas kerja pegawai secara keseluruhan (Kreitner dan Kinicki, 2008; Moorhead dan Griffin, 2013).

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Jenderal BAWASLU RI. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang ditemukan oleh Fathurahman dan Ahman (2020), Ariffudin et al. (2021), Afriansyah et al. (2023), Renitasari et al. (2024), Ulvayanti et al. (2024), Lumintang et al. (2024) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Adanya keselarasan hasil temuan dalam penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu semakin memperkecil adanya gap atau kesenjangan antar hasil penelitian maupun dengan teori yang relevan. Berdasarkan nilai pengaruh setiap dimensi yang merefleksikan variabel budaya organisasi, diketahui dimensi orientasi hasil memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai Sekretariat Jenderal BAWASLU RI, dikarenakan memiliki nilai pengaruh tertinggi yaitu sebesar 47,52.

Budaya yang berorientasi pada hasil menciptakan ekspektasi yang jelas mengenai apa yang harus dicapai oleh pegawai, baik secara individu maupun kolektif. Fokus utama dalam budaya ini bukan semata-mata pada proses, tetapi pada keluaran (output) yang konkret dan bernilai bagi organisasi. Nilai-nilai seperti tanggung jawab terhadap hasil, akuntabilitas, efisiensi, dan ketepatan waktu menjadi landasan perilaku kerja sehari-hari. Budaya ini membentuk kesadaran pegawai akan pentingnya kinerja dan tanggung jawab individual, yang pada akhirnya tercermin dalam perilaku kerja yang tertib, profesional, dan berorientasi pada pencapaian. Ketika organisasi memberikan penekanan pada capaian kinerja, pegawai akan terdorong untuk menyesuaikan perilaku kerjanya agar selaras dengan ekspektasi yang ditetapkan. Disiplin kerja menjadi suatu keharusan, bukan semata-mata karena peraturan

formal, tetapi juga karena adanya tekanan moral dan sikap profesional untuk mencapai target kinerja organisasi (Ariffudin et al., 2021; Afriansyah et al., 2023; Ulvayanti et al., 2024).

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal BAWASLU RI. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang ditemukan oleh Gusfa (2020), Nurhab (2022), Afriansyah et al. (2023), Desfika et al. (2023), Handayani dan Dunan (2023), dan Koto et al. (2024) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya keselarasan hasil temuan dalam penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu semakin memperkecil adanya gap atau kesenjangan antar hasil penelitian maupun dengan teori yang relevan. Berdasarkan nilai pengaruh setiap dimensi yang merefleksikan variabel disiplin kerja, diketahui dimensi disiplin perilaku kerja memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Jenderal BAWASLU RI, dikarenakan memiliki nilai pengaruh tertinggi yaitu sebesar 82,42.

Disiplin perilaku kerja merupakan salah satu komponen penting dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal. Disiplin perilaku kerja tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib organisasi, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan tugas. Pegawai yang disiplin akan memperhatikan detail, menjaga kualitas kerja, serta mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan organisasi. Sikap seperti ini penting dalam menghadapi dinamika kerja, perubahan kebijakan, maupun tuntutan pelayanan yang terus berkembang, sehingga kinerja pegawai tetap terjaga meskipun dalam situasi yang menantang. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung memiliki integritas dan etos kerja yang kuat, yang berdampak pada penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai standar. Sebaliknya, rendahnya disiplin perilaku kerja dapat menjadi pemicu menurunnya produktivitas, meningkatnya kelalaian, dan timbulnya ketidakteraturan dalam operasional kerja. Dengan demikian disiplin perilaku kerja memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Nurhab, 2022; Desfika et al., 2023; Koto et al., 2024).

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal BAWASLU RI. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang ditemukan oleh Khoiri dan Oktavia (2019), Dewi (2021), Saputra dan Rosita (2023), Nugroho et al. (2024), Azijah et al. (2024), dan Prastyorini et al. (2024) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya keselarasan hasil temuan dalam penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu semakin memperkecil adanya gap atau kesenjangan antar hasil penelitian maupun dengan teori yang relevan. Berdasarkan nilai pengaruh setiap dimensi yang merefleksikan variabel kepemimpinan, diketahui dimensi kepemimpinan direktif memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Jenderal BAWASLU RI, dikarenakan memiliki nilai pengaruh tertinggi yaitu sebesar 46,24.

Dalam konteks organisasi yang memiliki struktur hierarkis atau pekerjaan yang bersifat rutin dan prosedural, kepemimpinan direktif terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh kejelasan peran dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin, yang pada gilirannya membantu pegawai menyelesaikan tugas secara tepat dan sesuai standar. Pegawai tidak perlu menebak atau mencari tahu sendiri apa yang harus dilakukan, sehingga waktu dan energi dapat difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, kepemimpinan direktif juga berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi dengan menciptakan kontrol yang kuat terhadap produktivitas dan perilaku kerja. Pemimpin yang memberikan petunjuk dan evaluasi secara berkala dapat segera mengidentifikasi kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan tugas, serta memberikan koreksi secara langsung. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dijaga pada tingkat yang konsisten sesuai dengan harapan organisasi (Dewi, 2021; Saputra dan Rosita, 2023; Azijah et al., 2024).

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hasil pengujian ini dapat dimaknai bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh sejauh mana nilai-nilai budaya dipahami, tetapi juga oleh sejauh mana nilai-nilai tersebut diinternalisasi dalam bentuk perilaku kerja disiplin. Budaya yang hanya bersifat simbolik atau slogan semata tidak akan efektif dalam meningkatkan kinerja jika tidak diiringi dengan pembentukan sikap kerja yang disiplin. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor penting yang menghubungkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Implikasi praktis

dari temuan ini adalah pentingnya Sekretariat Jenderal BAWASLU RI tidak hanya membangun budaya kerja yang baik, tetapi juga memastikan bahwa budaya tersebut diterjemahkan ke dalam perilaku kerja sehari-hari. Manajemen perlu merancang kebijakan dan sistem pengawasan yang mendorong kedisiplinan, serta memberikan penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap nilai-nilai organisasi. Dengan begitu target kinerja pegawai dan kinerja organisasi yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Hasil pengujian efek mediasi disiplin kerja dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Tabel 5.), juga menunjukkan adanya efek mediasi parsial. Merujuk pada pernyataan Ghazali (2015) tentang efek mediasi parsial, maka dalam konteks hasil penelitian ini, variabel disiplin kerja tidak secara penuh atau hanya sebagian menjelaskan hubungan antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai, ketika variabel disiplin kerja dimasukkan ke dalam model struktural (inner model). Adanya efek mediasi parsial dari variabel disiplin kerja, mengakibatkan variabel budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dari efek mediasi parsial ini, juga dapat dimaknai bahwa terdapat faktor atau variabel lain yang sebagiannya mampu menjelaskan hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai.

D. Kesimpulan

Kepemimpinan dan budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Diantara kedua variabel tersebut, budaya organisasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kemudian kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari ketiga variabel tersebut, disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terkait pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, melalui disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai sekretariat jenderal Bawaslu RI, penulis menyarankan agar instansi terkait memberikan pelatihan kepemimpinan yang menekankan komunikasi empatik, pemberdayaan, dan pemberian umpan balik konstruktif. Kemudian diperlukan penguatan budaya organisasi yang didukung oleh komitmen pimpinan dalam pengembangan pegawai, pemenuhan fasilitas, dan penciptaan iklim kerja kolaboratif. Selain itu, kebijakan internal yang tegas terkait kedisiplinan waktu, disertai sistem monitoring dan apresiasi bagi pegawai yang tepat waktu, perlu diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

E. Referensi

- Afriansyah, R., Dahmiri, & Khalik, I. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 815-823
- Ariffudin, R.I., Koiruman, M., & Rahayu, B.S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional di PT Sari Warna Asli Garment Surakarta. *Kelola: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 66-73
- Azijah, Siti Nur et al. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Governansi*, 10(1), 1-14
- Bernardin, H. John. & Rusell, J.E.A. (2010). *Human Resources Management*. New York: Mc Graw Hill Inc
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods (12th ed.)*. McGraw-Hill/Irwin
- Desfika, Indri et al. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. *Dimensi*, 12(2), 558-572
- Dewi, Ni Putu Putri Arista. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. *Widya Publika: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Ngurah Rai*, 7(2), 139-160
- 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. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 35-46

- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares (Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gusfa, U. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BAWASLU Riau Dengan Disiplin Kerja dan Komunikasi Sebagai Mediasi. *JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan)*, 2(2), 100-112
- Handayani, N. & Dunan, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Visionist*, 12(2), 169-177
- Handoko, T.H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hutahaean, W.S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press
- Khoiri, M. & Oktavia, N.R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(1), 80-98
- Kokiroba, E.K., Areros, W.A., Sambul, S.A.P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2(4), 294-298
- Koto, Z.A., Simbolon, P., & Saragih, Y.H.J. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, 6(2), 261-270
- Kreitner, R. dan Kinicki. (2008). *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610
- Kurniawan, R., Hermanto, & Susanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 329-340
- Lumintang, A.W., Septyarini, E., & Purnamarini, T.R. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(4), 831-839
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerjemah oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara dan Andi Ernawan. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Miroshnik, V.W. (2013). *Organizational Culture and Commitment Transmission in Multinationals*. UK: Palgrave Macmillan
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. terj. Diana Angelica dan Dedy A. Halim. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Nazar, A.F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Posmetro Mandau Duri. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 7(2), 237-244
- Norawati, S. & Nasution, E. (2024). Analisis Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kampar. *Menara Ekonomi*, 10(1), 30-41
- Nurhab, M.I. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Satker Sekjen Kemenag Lampung Timur. *JMBO: Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 1(1), 51-61
- Prastyorini, Juli et al. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Anugerah Tirta Samudra. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(1), 9-20
- Permana, Y.G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 6(1), 408-415
- Putra, R.H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Permasalahankomunitas (LAPAS) Kelas II Bangko. *Menara Ilmu*, 16(2), 63-71
- Renitasari, Prayekti, & Subiyanto, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Yon Armed 15 Cailendra Martapura Sumatera Selatan). *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(4), 1308-1318
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behaviour*. Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Saputra, R.N. & Rosita, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel pada Kantor Ditpolairud Polda Jambi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 12(3), 833-846
- Sasmito, Yudo Prio et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya

- Organisasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kota Batam. *Dimensi*, 12(3), 821-838
- Sucipto, N., Rauf, R., & Prasetyo, P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ansika Jitama Teknik. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 136-152
- Sukardi. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Praktiknya)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tampubolon, M.P. (2020). *Change Management (Manajemen Perubahan): Individu, Tim Kerja, Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ulvayanti, A., Nujum, S., & Serang, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Guru Melalui Disiplin Kerja di Bright Star School Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 363-378
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta Utara: Rajawali Pers
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar