



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 12512-12520

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Jackpods Vapestore

Fexga Pradana<sup>1</sup>, Muhammad Subkhan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

<sup>1</sup>[fexgapradana168@gmail.com](mailto:fexgapradana168@gmail.com), <sup>2</sup>[msubkhan@stieww.ac.id](mailto:msubkhan@stieww.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Jackpods Vape Store, mengingat disiplin kerja merupakan factor kunci dalam menjaga stabilitas operasional, kualitas pelayanan, serta pencapaian target kinerja pada sektor ritel yang menuntut konsistensi dan kepatuhan terhadap standar kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh karyawan dijadikan responden dan data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, menandakan bahwa penelitian organisasi, ketersediaan fasilitas kerja, serta penghargaan yang diberikan mampu meningkatkan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan. Gaya kepemimpinan juga terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja, namun efektivitasnya bergantung pada kesesuaian gaya kepemimpinan dengan karakteristik karyawan serta dinamika organisasi. Budaya organisasi turut berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja karyawan meskipun pengaruhnya tidak selalu dominan dibandingkan variabel lainnya. Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan variasi disiplin kerja karyawan secara signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan dukungan organisasi, penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif, serta Pembangunan budaya aorganisasi yang konsisten sebagai strategi peningkatan disiplin kerja dan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

### 1. Latar Belakang

Perkembangan industri ritel modern di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang pesat seiring meningkatnya gaya hidup praktis masyarakat. Kondisi ini menjadikan persaingan bisnis ritel semakin kompetitif sehingga organisasi dituntut mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan serta faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi (Halisa, 2020).

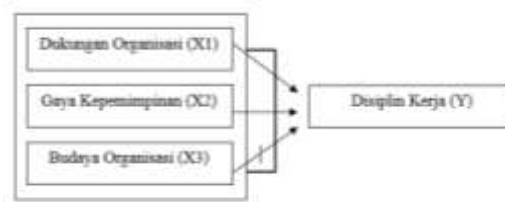
Dalam konteks usaha ritel, disiplin kerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting karena aktivitas operasional berlangsung secara langsung dan berinteraksi dengan pelanggan setiap hari. Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan dan standar organisasi yang berperan dalam meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja. Rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, terutama dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dukungan organisasi mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan berperan dalam memberikan arahan, motivasi, serta keteladanan dalam bekerja. Selain itu, budaya organisasi membentuk nilai dan kebiasaan kerja yang mendorong perilaku disiplin sebagai bagian dari identitas. Sinergi ketiga faktor tersebut diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kedisiplinan karyawan dapat terbentuk secara berkelanjutan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada sektor ritel, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif.

### 1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan Jackpods Vape Store dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS melalui tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antar variabel. Berikut untuk kerangka pemikiran pada penelitian ini:



Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan
- H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan
- H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan
- H4 : Dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan

### 3. Hasil dan Diskusi

Bagian ini menyajikan hasil pengolahan data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Analisis dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS melalui tahapan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda.

#### Uji Validitas

Variabel	Item	r <sub>tabel</sub>	r <sub>hitung</sub>	Ket.
Dukungan Organisasi	X1.1	0,3120	0,399	Valid
	X1.2	0,3120	0,553	Valid
	X1.3	0,3120	0,705	Valid
	X1.4	0,3120	0,322	Valid
	X1.5	0,3120	0,377	Valid
	X1.6	0,3120	0,322	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,3120	0,704	Valid
	X2.2	0,3120	0,628	Valid
	X2.3	0,3120	0,729	Valid
	X2.4	0,3120	0,623	Valid
	X2.5	0,3120	0,604	Valid
	X2.6	0,3120	0,508	Valid
	X2.7	0,3120	0,849	Valid

	X2.8	0,3120	0,749	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0,3120	0,313	Valid
	X3.2	0,3120	0,500	Valid
	X3.3	0,3120	0,618	Valid
	X3.4	0,3120	0,553	Valid
	X3.5	0,3120	0,590	Valid
	X3.6	0,3120	0,571	Valid
	X3.7	0,3120	0,701	Valid
	X3.8	0,3120	0,498	Valid
	X3.9	0,3120	0,717	Valid
	X3.10	0,3120	0,647	Valid
	X3.11	0,3120	0,674	Valid
	X3.12	0,3120	0,552	Valid
	X3.13	0,3120	0,608	Valid
	X3.14	0,3120	0,654	Valid
Disiplin Karyawan	Y.1	0,3120	0,570	Valid
	Y.2	0,3120	0,642	Valid
	Y.3	0,3120	0,509	Valid
	Y.4	0,3120	0,470	Valid
	Y.5	0,3120	0,388	Valid
	Y.6	0,3120	0,313	Valid
	Y.7	0,3120	0,350	Valid
	Y.8	0,3120	0,572	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,312), sehingga seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

#### Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Ket.
Dukungan Organisasi	0,650	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,766	Reliabel
Budaya Organisasi	0,747	Reliabel
Disiplin Karyawan	0,687	Reliabel

Nilai Alpha Cronbach seluruh variabel lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya.

#### Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Dukungan Organisasi	40	4,00	8,00	12,00	412,00	10,3000	,93918	,882
Gaya Kepemimpinan	40	8,00	8,00	16,00	527,00	13,1750	2,54082	6,456
Budaya Organisasi	40	17,00	14,00	31,00	946,00	23,6500	3,96491	15,721
Disiplin Karyawan	40	6,00	10,00	16,00	554,00	13,8500	1,61006	2,592
Valid N (listwise)	40							

Berdasarkan hasil diatas, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi sehingga berada pada kategori baik. Dukungan organisasi memiliki mean 10,30 dengan standar deviasi rendah (0,939) yang menunjukkan persepsi karyawan relatif selaras. Gaya kepemimpinan memiliki mean 13,17 dengan standar deviasi 2,54 yang menandakan adanya variasi pengalaman karyawan dalam merasakan gaya kepemimpinan perusahaan. Budaya organisasi memiliki mean 23,65 dengan standar deviasi tertinggi (3,96) yang menunjukkan budaya organisasi cukup kuat namun belum merata dapat dipahami oleh seluruh karyawan. Sementara itu, disiplin karyawan memiliki mean 13,85 dengan standar deviasi 1,61 yang menunjukkan tingkat disiplin kerja tergolong baik dan relatif konsisten. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berada pada kondisi baik serta diikuti tingkat disiplin karyawan.

### Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,3918697
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,058
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ , sehingga data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi regresi.

### Uji Linearitas

Variabel	Deviation for Linearity
Dukungan Organisasi	0,117
Gaya Kepemimpinan	0,701
Budaya Organisasi	0,235

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen (X1, X2, X3) dalam penelitian memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini linear.

### Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Ket.
	Tolerance	VIF	
Dukungan Organisasi	0,954	1,048	Non Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,516	1,937	Non Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,514	1,944	Non Multikolinearitas

Nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$  menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear antar variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan.

### Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized Residual Sig. 2 tailed	Ket.
Dukungan Organisasi	0,800	Non Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,724	Non Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,711	Non Heteroskedastisitas

Seluruh variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model.

### Uji Analisis Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,820	2,710		3,255	,002
	Dukungan Organisasi	,651	,253	,380	2,575	,014
	Gaya Kepemimpinan	-,323	,127	-,510	-2,543	,015
	Budaya Organisasi	,109	,082	,269	1,338	,189

a. Dependent Variable: Disiplin Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh negatif, sedangkan budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan.

### Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,567	3	8,522	4,062	,014 <sup>b</sup>
	Residual	75,533	36	2,098		
	Total	101,100	39			

Nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05, sehingga dapat dikatakan dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

### Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,820	2,710		3,255	,002
	Dukungan Organisasi	,651	,253	,380	2,575	,014
	Gaya Kepemimpinan	-,323	,127	-,510	-2,543	,015
	Budaya Organisasi	,109	,082	,269	1,338	,189

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dukungan organisasi memiliki koefisien positif (0,651) dengan nilai signifikansi 0,014 < 0,05, sehingga dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki koefisien negatif sebesar -0,323 dengan signifikansi 0,015 < 0,05 yang berarti berpengaruh signifikan namun arah pengaruhnya negatif terhadap disiplin kerja. Budaya organisasi memiliki koefisien positif sebesar 0,109 dengan signifikansi 0,189 > 0,05 sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 <sup>a</sup>	,253	,191	1,448

Nilai R sebesar 0,503 menunjukkan hubungan sedang antara variabel independen dan dependen. Nilai R Square 0,253 berarti 25,3% variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh model, sedangkan 74,7% dipengaruhi faktor lain. Adjusted R Square 0,191 menunjukkan kemampuan model setelah penyesuaian, dan Std. Error 1,448 menandakan tingkat kesalahan prediksi relatif kecil sehingga model cukup baik.

## Pembahasan

### Dukungan Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Temuan ini memperkuat konsep dukungan organisasi sebagai persepsi karyawan terhadap perhatian, penghargaan, dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan yang memadai dapat mendorong munculnya rasa memiliki, tanggung jawab, serta perilaku timbal balik positif berupa peningkatan kedisiplinan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hidayah et.al. (2022) yang menyatakan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Dengan demikian peningkatan dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku disiplin kerja.

### Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, namun memiliki arah negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya sesuai dengan karakteristik karyawan sehingga berpotensi menurunkan tingkat kedisiplinan. Temuan ini berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikansi antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian pendekatan kepemimpinan dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan dalam organisasi.

### Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Secara teoritis budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang membentuk perilaku karyawan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum sepenuhnya diinternalisasi secara merata sehingga belum memberikan dampak nyata terhadap kedisiplinan. Temuan ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja, sehingga menunjukkan adanya faktor kontekstual organisasi yang memengaruhi efektifitas budaya kerja.

### Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Berpengaruh Simultan Terhadap Disiplin Kerja

Secara simultan, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor organisasi yang saling melengkapi. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja karyawan memerlukan upaya terpadu melalui penguatan dukungan organisasi, penyesuaian gaya kepemimpinan, serta pengembangan budaya organisasi yang lebih konsisten dan merata.

## 4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan arah negatif. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dengan kemampuan model menjelaskan 25,3% variasi disiplin kerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

## Referensi

1. Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press. [lppm@uisu.ac.id](mailto:lppm@uisu.ac.id)
2. Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21, 128–138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
3. Amiroh, L., & Asteria, B. (2023). Determinan Intention To Stay Pada Karyawan Di Bidang Perhotelan. *Upajiwa Dewantara: Jurnal Ekonomi* ..., 7(2).  
<https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/upajiwa/article/view/16343%0Ahttps://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/upajiwa/article/down>

oad/16343/6303

4. Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.578>
5. Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 26320–36332. [https://www.researchgate.net/profile/Asrulla-Asrulla/publication/386875018\\_Populasi\\_dan\\_Sampling\\_Kuantitatif\\_Serta\\_Pemilihan\\_Informan\\_Kunci\\_Kualitatif\\_dalam\\_Pendekatan\\_Praktis/links/675a278872215358fe2882e9/Populasi-dan-Sampling-Kuantitatif-Serta-Pemilihan-Informan-Kunci-Kualitatif-dalam-Pendekatan-Praktis.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Asrulla-Asrulla/publication/386875018_Populasi_dan_Sampling_Kuantitatif_Serta_Pemilihan_Informan_Kunci_Kualitatif_dalam_Pendekatan_Praktis/links/675a278872215358fe2882e9/Populasi-dan-Sampling-Kuantitatif-Serta-Pemilihan-Informan-Kunci-Kualitatif-dalam-Pendekatan-Praktis.pdf)
6. Astuti, L., Hermawati, A., & ... (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi ...*, 3(3), 396–404. <http://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/view/3028%0Ahttp://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/download/3028/2567>
7. Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5, 64–69. <https://doi.org/http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>
8. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2020). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches (5th ed.)*. SAGE Publications.
9. Dermawan, K. A. K., Nasution, S. H., & Rachayudiza, A. (2024). Evaluasi Validitas Program Digital Dengan Penerapan Pengolahan Data Skala Likert. *Jurnal ESIT (E-Bisnis, Sistem Informasi, Teknologi Informasi)*, 19, 44–49. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/ESIT/article/view/45906>
10. Dewi, I., Khotimah, H., Nasution, R., Zulpan, Hariyati, T., & Rusli, A. (2023). Teori populasi dan pengambilan sampel. *Jurnal Literasiologi*, 14(2), 1–9.
11. Ely Kurniawati, & Ambyah Atas Aji. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. *WIJOB - Widya Dharma Journal of Business*, 3(1), 6–14. <https://doi.org/10.54840/wijob.v3i1.202>
12. Erica, D., Hoiriah, Fauziah, S., Mulyadi, & Susila, M. N. (2024). The Influence Of Work Discipline and Job Training On Employee Work Productivity At The Petukangan Utara District Office. *Sean Institute*, 13, 2075–2080. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/download/4241/3411>
13. Fahtras, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Engineering Pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta*. 14–31.
14. Fata, R. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Naskah Publikasi Program Studi Magister ...*, 16(2), 28–36. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/7149/>
15. Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multiverse dengan program SPSS 25. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1, pp. 1–14). [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
16. Ginting, F. D. S. . (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi*.

- 14–31.
17. Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1, 14–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
  18. Hendry, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1, 292–313. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.36987/jumsi.v1i4.3189>
  19. Hidayah, N., Puspitasari, W., Kartika, E., & Herlambang, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Aliansi Tajam Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11, 673–687. <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jih.v11i1.1838>
  20. Indrayani, D., Suwena, R., & Suwendra, W. (2018). Kompetensi Individu dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. *International Journal of Social Science and Bussines*, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16239>
  21. Kumala, & Pusparini, P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta*. 14–31.
  22. Lusitania, N., Khodijah, N., & Febriyanti. (2022). Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 1(2), 637–644. <https://doi.org/10.56248/educativo.v1i2.80>
  23. Lutfy, R., & Wulansari, P. (2025). The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance with Work Discipline As A Mediating Variable At The Health Office Of Bengkalis Regency, Riau Province. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 13(01), 8212–8225. <https://doi.org/10.18535/ijssb/v13i01.em03>
  24. Magsumbol, M., Kumar, N., Rachfiansyah, A., Dini, S., Rabindanata, Y., Martinez-Mejia, C., & Raskin, H. (2022). Vape Tricks di Indonesia: Jerat Rokok Elektrik di Media Sosial pada Anak MudaDefinitions. *Tobacco Enforcement and Reporting Movement*, 1–16.
  25. Mangundjaya, W. L., Yuniarso, R. E., Ningrum, D. T. W., & Agustin, S. D. (2023). Implementasi Membangun Strategi Budaya Organisasi. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(8), 279–287. [https://repository.uharajaya.ac.id/27190/1/0 Budaya Organisasi.pdf](https://repository.uharajaya.ac.id/27190/1/0_Budaya%20Organisasi.pdf)
  26. Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1207–1216. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2569>
  27. Mujibburahman, A., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Dimediasi oleh Keadilan Organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 1, 315–328. <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jsa.v1i4.40>
  28. Natalia Chandra, C., & Purnama Sari, W. (2021). Pengaruh Content Marketing terhadap Customer Engagement (Studi Pada Akun Instagram LazadaID). *Prologia*, 5, 191–197. <https://pdfs.semanticscholar.org/0888/01fa94f93b506ed6df62a6a5d6fb6097bf3b.pdf>
  29. Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita:Jurnal*

*Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 77–84.

30. Ragita, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Dprd Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 652–665. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17979>
31. Ramadhani. (2023). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan Team Work. *Ilmu Pengetahuan Sosial Nusantara*, 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.31604/jips.v10i11.2023.5151-5160>
32. Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Wiley. [https://digilib.politeknik-pratama.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb\\_f006f52b62a646e28c8c7870aa1112fbc0c49ca\\_1650455622.pdf](https://digilib.politeknik-pratama.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_f006f52b62a646e28c8c7870aa1112fbc0c49ca_1650455622.pdf)
33. Shateri, K., & Hayat, A. A. (2020). Investigating the mediating role of organizational trust in the relationship between perceived organizational support and Knowledge sharing. *Knowledge Management and E-Learning*, 12(3), 298–314. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2020.12.016>
34. Stephen P. Robbins, T. A. J. (2017). Organizational Behaviour 17th Edition. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
35. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.
36. Supriadi Siagian S.E., M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
37. Thalia, D., Aliya, S., Gunarto, M., & Helmi, S. (2024). The Influence of Employee Engagement and Work Environment on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 2278–2290. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>
38. Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *ECo-Buss (Economy and Bussiness)*, 5, 297–308. <https://doi.org/https://doi.org/10.32877/eb.v5i1.505>
39. Wahyuningsih, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kampus a Di Pekanbaru the Effect of Organization Culture Which Has Employee Performance on a University Pekanbaru. *Motiva : Jurnal Psikologi*, 2020(2), 78–88.
40. Wahyuningsih, P., & Sutarno. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 3099–3119. <https://doi.org/10.62710/mw2ysa98>