

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar

Mariadi^{1✉}, Hendra Gunawan², Umar Syarifuddin³

^{1,2,3} Magister Manajemen, STIE Amkop Makassar

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan model yang baru dengan memasukkan peran disiplin kerja memediasi gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, masa penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 3 (tiga) bulan yakni bulan Oktober hingga Desember 2021. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dan Dosen ASN di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar sebanyak 183 pegawai. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yakni 183 orang. Tehnik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar kota Makassar dapat ditingkatkan oleh adanya gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan juga disiplin kerja. Pengaruh langsung dalam penelitian ini yang menunjukkan kontribusi besar adalah disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, bahwa adanya disiplin kerja merupakan perilaku seorang pegawai yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: *gaya kepemimpinan ; komitmen organisasi ; disiplin kerja ; kinerja*

Copyright (c) 2021 Mariadi

✉ Corresponding author :

Email Address : hendra@stieamkop.ac.id

PENDAHULUAN

Istianto (2019) mengemukakan bahwa pemimpin dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi kesuksesan dan kegagalan dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat sehingga melalui kepemimpinan dan didukung oleh pemerintahan yang baik maka penyelenggaraan tata kelola akan terwujud, tetapi sebaliknya pemimpin yang lemah adalah salah satu sebab buruknya kinerja birokrasi suatu pemerintahan sehingga secara teoritis maka kualitas sumber daya manusia

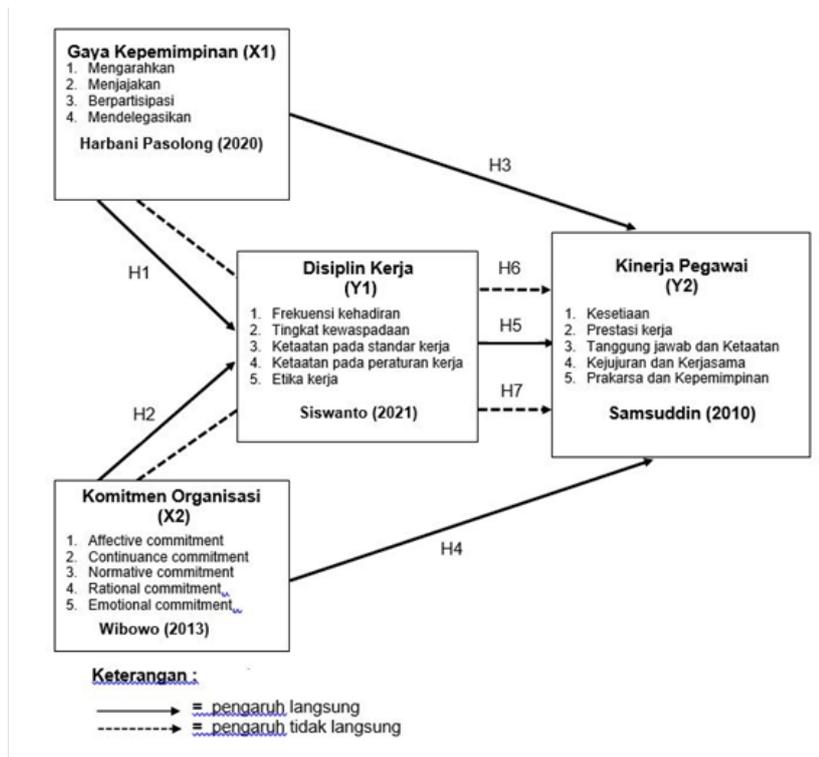
(SDM) yang unggul pada suatu organisasi dapat meningkatkan pelayanan pada masyarakat.

Kepemimpinan yang optimal mampu mewujudkan kinerja organisasi yang optimal. Kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam hal ini pengaruh kepemimpinan menjadi factor penyebab, sehingga seorang pemimpin harus mendayagunakan sumber daya yang ada termasuk juga sumberdaya manusia sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi menginginkan adanya komitmen yang tinggi pada setiap pegawainya karena komitmen yang tinggi sangat penting pada saat seorang pegawai ingin meningkatkan kinerjanya. Nilai dan sasaran yang ingin capai adalah bagian komitmen organisasi guna menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas pegawai sehingga individu pegawai dalam organisasi ikut merasa bagian dalam organisasi. Sebaliknya juga komitmen organisasi yang rendah dapat menyebabkan pegawai mementingkan diri sendiri dan kelompoknya. Hingga berdampak pada kinerja pegawai akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja pegawai.

Wahyuningrum (2008) dan Musanef (1984) kedisiplinan mampu mempengaruhi hasil kerja pegawai dan merupakan prinsip penting yang harus dijunjung tinggi karena semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Oleh sebab itu, di dalam setiap organisasi/institusi perlu ada ketegasan kedisiplinan bagi para pegawainya. Dengan kedisiplinan yang tinggi maka produktivitas kerja atau kinerja pegawai juga diharapkan bisa tinggi atau meningkat.

Fenomena yang ada sesuai dengan harapan apabila sumber daya manusia yang ada mampu bekerja dan berperilaku dengan baik sesuai dengan tuntutan organisasi. Kondisi tersebut menuntut Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat baik dalam hal kualitas pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Namun demikian yang terjadi di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar dalam kenyataan ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu kompetensi, komitmen dan pengalaman kerja. Permasalahan yang ada pada pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar masalah kompetensi adalah ditunjukkan penempatan pegawai belum berdasar pada kompetensi jabatan dan pengembangan belum berdasarkan pola pembinaan karier dan proses kenaikan pangkat pegawai belum sesuai dengan kaidah yang berlaku. Arah yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis peranan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pemimpin sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh : (Brahmasari & Siregar, 2009) ; (Purwa Sungkawa, 2006) ; (ANGGRAYNA, 2018) ; (V. P. Dewi, 2010) ; (RAMDANI, 2019) ; (Apriyanti, 2015) ; (Wicaksono, 2018) dan (Hidayah & Utari, 2020). Hasil penelitian yang menunjukkan kepemimpinan situasional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

H1 : Gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja

Kedisiplinan tidak akan dapat di terapkan dan dimanifestasikan dalam bentuk tindakan jika tidak di landasi dengan komitmen organisasi yang kuat. Komitmen organisasi sebagai bentuk tanggung jawab bagi pegawai dalam memahami, mematuhi, dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh persahaan atau instansi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh : (Septiani et al., 2016) ; (Setiawan, 2018) ; (Damri et al., 2017) ; (Septian, 2014) ; (Andika, 2018) ; (Pernando et al., 2015) ; (Septi, 2019) ; (Singal & Dotulong, 2018) dan (Afandi & Setiawan, 2019). Hasil penelitian yang menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

H2 : Komitmen organisasi dengan disiplin kerja

Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang. Untuk itu seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh : (Nasir et al., 2020) ; (Rinaldi, 2016) ; (Sah & Mulyasa, 2018) ; (Rorimpandey, 2013) ; (Dermawan et al., 2018) ; (Margaretta, 2020) ; (Lapi, 2011) ; (Aisyah & Dewi, 2015) dan (Sari et al., 2021). Hasil penelitian yang menunjukkan kepemimpinan situasional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai

Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh : (Muis et al., 2018) ; (Utomo, 2011) ; (Rajagukguk, 2016) ; (A. R. S. Dewi & Hasniaty, 2017) ; (Manery et al., 2018) ; (Riono et al., 2020) ; (Meutia & Husada, 2019) ; (Nurandini & Lataruva, 2014) ; (Mardiani & Dewi, 2016) dan (Nasir et al., 2020). Hasil penelitian yang menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : komitmen organisasi dengan kinerja pegawai

Disiplin kerja merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan organisasi. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh : (Pangarso & Susanti, 2016) ; (Prayogi et al., 2019) ; (Sutrisno et al., 2016) ; (Runtunuwu et al., 2015) ; (Almustofa & Rahardja, 2014) ; (Nurjaya et al., 2021) ; (Kristianti et al., 2021) ; (Yudiningsih et al., 2016) dan (Novyanti, 2015). Hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5 : disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pemimpin sebaiknya menyesuaikan gaya kepemimpinan yang dapat diterima dan menimbulkan rasa nyaman bagi pegawainya agar pegawai memiliki disiplin kerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh : (Brahmasari & Siregar, 2009) ; (Rinaldi, 2016) ; (Nasir et al., 2020) ; (Widiananingrum, 2015) ; (Hidayah & Utari, 2020) ; (Syari & Laily, 2018) ; (Wulan Purnamasari et al., 2019) ; (Ika Yuniarti, 2021) dan (Susanty & Baskoro, 2012). Hasil penelitian yang menunjukkan kepemimpinan

situasional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

H6 : Gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai melalui disiplin kerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tugas dan wewenang pegawai. Kinerja pegawai secara umum mempengaruhi dua faktor yaitu komitmen organisasi dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kesediaan diri dan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta menaati peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh : (Widi Purnamasari, 2015) ; (Burhannudin et al., 2019) ; (Triyaningsih, 2014) ; (Timbuleng & Sumarauw, 2015) ; (Marsoit et al., 2017) ; (Pratama & Dihan, 2017) ; (Santoso, 2017) ; (Liana & Irawati, 2014) ; (Setiawan, 2018) dan (Ilahi et al., 2017). Hasil penelitian yang menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

H7 : komitmen organisasi dengan kinerja pegawai melalui disiplin kerja

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar, kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, mulai Oktober hingga Desember 2021. Penelitian ini menggunakan desain survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi terdiri dari semua pegawai dan dosen di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar yang benar memiliki 183 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi, teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel Sugiyono (2019), dengan pengambilan sampel dari total sampel pegawai dan dosen di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar berjumlah 183 orang. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, angket dan dokumentasi, sedangkan analisis data digunakan dengan analisis jalur/path analisis.

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Analisis Jalur 1. gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y1)

Tabel 1. Uji t Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1			Beta		

GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.563	.083	.437	6.769	.000
KOMITMEN ORGANISASI (X2)	.394	.058	.436	6.744	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Y1)

Sumber: data primer diolah, 2021

a) Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (Y1)

Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja diperoleh sebesar 6,769 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,973 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.437, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 1, di terima.*

b) Pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y1)

Nilai t hitung untuk variable komitmen organisasi terhadap disiplin kerja diperoleh sebesar 6744 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1.973 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,436, maka dapat disimpulkan bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 2, di terima.*

Tabel 2. Ringkasan hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.665	.661	1.740	1.928

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Y1)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari hasil perhitungan pada tabel 2 pada model 1, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,661 yang berarti variable gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2) mampu menjelaskan variasi disiplin kerja (Y1) sebesar 66,1% sedangkan sisanya sebesar 33,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Sementara itu, besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian adalah sebesar $(pYe1) = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.661} = 0.339$

Analisis Jalur 2 - Pengaruh gaya kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2) dan disiplin kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2)

Tabel 3. Uji t Pengaruh X1, X2 dan Y1 terhadap Y2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2					
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.270	.068	.224	3.953	.000
KOMITMEN ORGANISASI (X2)	.155	.048	.183	3.239	.001
DISIPLIN KERJA (Y1)	.521	.055	.555	9.529	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y2)

Sumber: data primer diolah, 2021

a) Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2)

Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 3,953 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,973 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,224, maka dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 3, di terima.*

b) Pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2)

Nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 3,239 dengan nilai signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,973 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,183, maka dapat disimpulkan bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 4, di terima.*

c) Pengaruh disiplin kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2)

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 9,529 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,973 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,555, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 5, di terima*.

Tabel 4. Ringkasan hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1					
2	.892 ^a	.796	.793	1.276	1.879

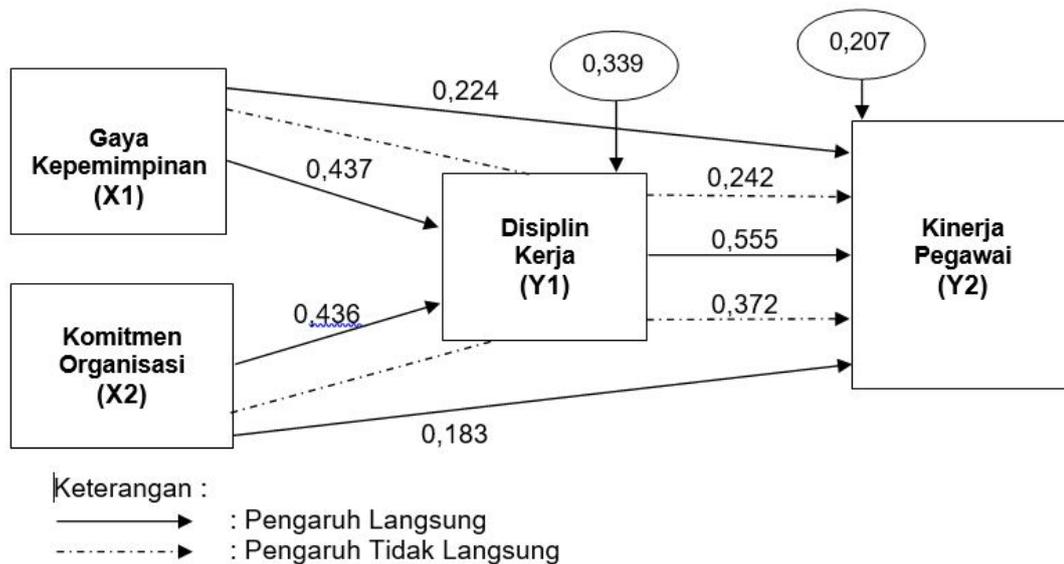
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (Y1), KOMITMEN ORGANISASI (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y2)

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.16 pada model 2, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,793 yang berarti variabel gaya kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2), disiplin kerja (Y1) mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai (Y2) sebesar 79,3% sedangkan sisanya sebesar 20,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Sementara itu, besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian adalah sebesar $(pYe2) = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.793} = 0.207$.

Berdasarkan hasil analisis jalur terhadap seluruh variabel independen, intervening dan dependen, maka dapat dibuat model path analysis sebagai berikut:



Gambar 2. Path Analysis

Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)

Untuk menghitung besaran pengaruh tidak langsung, dapat dihitung sebagai berikut:

1. $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (\alpha_1 \times \beta_3) = (0,437 \times 0,555) = 0,242$

Nilai sebesar 0,242 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap variabel Y2 melalui variabel Y1 adalah 0.242 poin.

$$2. X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (\alpha_1 \times \beta_3) = (0,436 \times 0,555) = 0,372$$

Nilai sebesar 0,372 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap variabel Y2 melalui variabel Y1 adalah 0. 0,372 poin.

1. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil uji hipotesis

No	Hipotesis	Nilai	Sig	Kesimpulan
1	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja	0,437	0,000	Terbukti
2	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja	0,436	0,000	Terbukti
3	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	0,224	0,000	Terbukti
4	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	0,183	0,001	Terbukti
5	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	0,555	0,000	Terbukti
6	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja	0,242	0,000	Terbukti
7	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja	0,372	0,000	Terbukti

2. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya bahwa gaya kepemimpinan sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja oleh (Brahmasari & Siregar, 2009) ; (Purwa Sungkawa, 2006) ; (ANGGRAYNA, 2018) ; (V. P. Dewi, 2010) ; (RAMDANI, 2019) ; (Apriyanti, 2015) ; (Wicaksono, 2018) dan (Hidayah & Utari, 2020) ; Tintami dkk (2013); Liyas (2017); Muthi dan Djuwita (2019), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya bahwa, disiplin kerja akan mengalami perbaikan dan peningkatan jika komitmen organisasi secara matang dapat dipahami dan diterapkan oleh masing-masing pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Septiani et al., 2016) ; (Setiawan, 2018) ; (Damri et al., 2017) ; (Septian, 2014) ; (Andika, 2018) ; (Pernando et al., 2015) ; (Septi, 2019) ; (Singal & Dotulong, 2018) dan (Afandi & Setiawan, 2019). Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya hasil penelitian ini mengindikasikan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar bahwa kinerja yang mereka hasilkan atau meningkat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Penelitian yang mendukung pendapat tersebut diatas di antaranya penelitian yang telah dilakukan oleh (Nasir et al., 2020) ; (Rinaldi, 2016) ; (Sah & Mulyasa, 2018) ; (Rorimpandey, 2013) ; (Dermawan et al., 2018) ; (Margaretta, 2020) ; (Lapi, 2011) ; (Aisyah & Dewi, 2015) dan (Sari et al., 2021). Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh : (Muis et al., 2018) ; (Utomo, 2011) ; (Rajagukguk, 2016) ; (A. R. S. Dewi & Hasniaty, 2017) ; (Manery et al., 2018) ; (Riono et al., 2020) ; (Meutia & Husada, 2019) ; (Nurandini & Lataruva, 2014) ; (Mardiani & Dewi, 2016) dan (Nasir et al., 2020). Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, disiplin kerja merupakan perilaku seorang pegawai yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Pangarso & Susanti, 2016) ; (Prayogi et al., 2019) ; (Sutrisno et al., 2016) ; (Runtunuwu et al., 2015) ; (Almustofa & Rahardja, 2014) ; (Nurjaya et al., 2021) ; (Kristianti et al., 2021) ; (Yudiningsih et al., 2016) dan (Novyanti, 2015). . Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. Penelitian ini menemukan bahwa variabel mediasi disiplin kerja berperan besar dalam memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil koefisien pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menjadi lebih

besar apabila melibatkan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* dalam bentuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Sehingga keberadaan variabel disiplin kerja sebagai variabel *intervening* memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan peningkatan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Siswanto dan Hamid (2017), Hertanto (2017), Pangarso dan Susanti (2016) bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Harlie (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. Penelitian ini menemukan bahwa variabel mediasi disiplin kerja berperan besar dalam memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan hasil koefisien pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menjadi lebih besar apabila melibatkan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* dalam bentuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Sehingga keberadaan variabel disiplin kerja sebagai variabel *intervening* memperkuat komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. Hasil penelitian oleh (Widi Purnamasari, 2015) ; (Burhannudin et al., 2019) ; (Triyaningsih, 2014) ; (Timbuleng & Sumarauw, 2015) ; (Marsoit et al., 2017) ; (Pratama & Dihan, 2017) ; (Santoso, 2017) ; (Liana & Irawati, 2014) ; (Setiawan, 2018) dan (Ilahi et al., 2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa pada pengaruh langsung, kinerja pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar dapat ditingkatkan oleh adanya gaya dari pimpinan, komitmen organisasi dan juga disiplin kerja. Pengaruh langsung dalam penelitian ini menunjukkan kontribusi besar disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dimana disiplin sangat penting untuk perkembangan organisasi karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Referensi :

- Afandi, R. Q. F., & Setiawan, H. H. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT PEGADAIAN KANWIL X KOTA BANDUNG. Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Aisyah, I., & Dewi, S. W. K. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan. Konferensi Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi, 1(1).
- Almustofa, R., & Rahardja, E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera medan. *Jumant*, 9(1), 95–103.

- ANGGRAYNA, R. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP DISIPLIN KERJA DI SEKOLAH POLISI NEGARA POLDA JAWA BARAT. PERPUSTAKAAN.
- Apriyanti, D. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMK NEGERI 11 BANDUNG. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238-250.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Damri, Z. N. U., Marzolina, M., & Haryetti, H. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai biro administrasi pemerintahan umum provinsi Riau. Riau University.
- Dermawan, P., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening (Studi Pada PT Anugerah Sinergi Raya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 104-119.
- Dewi, A. R. S., & Hasniaty, S. E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(2).
- Dewi, V. P. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Guru Di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(2).
- Harlie, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2).
- Hertanto, W. N. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UKM KOPI SUROLOYO (Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo). Prodi Manajemen UPY.
- Hidayah, N., & Utari, W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, DAN POLA KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN CIPTA KARYA KABUPATEN BOJONEGORO. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 664-678.
- Ika Yuniarti, I. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Natural Nusantara. Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.
- Istianto, B., & Maulamin, T. (2019). Analisis Kapasitas Pelayanan Publik Pemerintahan Desa Studi Kasus Di Desa Cibuntu Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi Propinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara ASIAN (Asosiasi Ilmuwan Administrasi Negara)*, 7(2), 1-10.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Lapi, Y. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi Bisnis*.

- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen Karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air Minum di malang raya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1).
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BANK Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 2(2), 121-129.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Mardiani, A., & Dewi, M. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 3(3), 269-280.
- Margaretta, D. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN BARU.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Musanef, D. (1984). *Management Kepegawaian di Indonesia*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Muthi, S. S., & Djuwita, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dilingkungan Telkom Regional Iii Jawa Barat. *EProceedings of Management*, 6(2).
- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *CELEBES EQUILIBRUM JOURNAL*, 1(2), 1-11.
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta). *Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2).
- Pernando, R., Kamela, I., & Kamener, D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT PLN Cabang Padang. *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Economics, Bung Hatta University*, 6(2).
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115-135.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666-670.
- Purnamasari, Widi. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen Udinus*.
- Purnamasari, Wulan, Mardiningrum, A. L., & Halik, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Yatim Mandiri. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 178-192.
- Purwa Sungkawa, H. (2006). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KOPERASI HIKMAH KABUPATEN MAJALENGKA.
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 23-31.
- RAMDANI, P. S. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT KUSUMA ABADI. Universitas Negeri Jakarta.
- Rinaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 4(10).
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Rorimpandey, L. (2013). Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan dan autentik terhadap kinerja pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Runtuwu, H. J., Lapijan, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Sah, K., & Mulyasa, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Fokus Manajemen Pendidikan*, 1(1), 37-44.
- Santoso, A. B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 247-272.
- Sari, T. N., Batubara, C. M., & Rachman, M. F. (2021). DAPATKAH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN PETISAH. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(1), 15-27.
- Septi, C. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT Gsmtext Kabupaten Bandung. *UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.
- Septian, G. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi. *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Septiani, M., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 98-105.
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prima Ekonomika*, 9(1).
- Singal, D. L., & Dotulong, L. O. H. (2018). ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI (STUDI DI BANK MANDIRI AREA MANADO). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation

- and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189–198.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan)*. Metode Penelitian Pendidikan.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Syari, D. W. S., & Laily, N. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GARAM (PERSERO) INDONESIA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(11).
- Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. B. (2015). Etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt hasjrat abadi cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189–196.
- Triyaningsih, S. L. (2014). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika*, 1(2).
- Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- WAHYUNINGRUM, W. (2008). HUBUNGAN KEMAMPUAN, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN TANGGUNG HARJO KABUPATEN GROBOGAN. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Wicaksono, A. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMKN 2 Blitar. Universitas Negeri Malang.
- Widiananingrum, Y. (2015). Pengaruh kepemimpinan situasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan di Hotel Pandanaran Semarang). *Artikel Jurusan Manajemen*.
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).