



Kedisiplinan Karyawan sebagai Faktor Penentu Perkembangan Perusahaan

Yanuar Gilang Ramadhan^{1*}, Nyoman Sukma Mira Anjani², Yuwan Anmadeta Oktario³

^{1,2,3} Universitas Siber Asia, Indonesia

*Corresponding author: ygilang15@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci

*Kedisiplinan Karyawan
Perkembangan Perusahaan
Kinerja Organisasi*

Article history

Received: 15 September
2025

Revised: 30 October 2025

Accepted: 20 November
2025

Available online: 30 January
2026

ABSTRAK

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas operasional dan keberlanjutan pertumbuhan perusahaan. Tingkat kedisiplinan karyawan tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berdampak langsung pada pencapaian tujuan strategis dan perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap perkembangan perusahaan dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan perusahaan dan dianalisis menggunakan metode statistik inferensial, termasuk regresi linear untuk menguji hubungan kausal antara kedisiplinan karyawan dan indikator perkembangan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan perusahaan. Karyawan yang disiplin mampu menjaga produktivitas, mematuhi prosedur operasional, serta berkontribusi terhadap inovasi dan pertumbuhan perusahaan. Temuan ini menegaskan pentingnya kedisiplinan sebagai faktor strategis dalam manajemen sumber daya manusia dan memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk memperkuat budaya kedisiplinan melalui kebijakan, pengawasan, dan pembinaan yang berkelanjutan.

Pendahuluan

Perkembangan perusahaan merupakan indikator utama dari keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis dan mempertahankan daya saing di pasar yang kompetitif. Faktor internal organisasi, khususnya perilaku karyawan, memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas operasional dan keberlanjutan pertumbuhan perusahaan (Mangkunegara, 2021; Dessler, 2020). Di antara berbagai faktor internal, kedisiplinan karyawan telah diidentifikasi sebagai salah satu determinan utama yang memengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan inovasi organisasi. Kedisiplinan tidak hanya mencerminkan kepatuhan individu terhadap aturan dan prosedur perusahaan, tetapi juga mencerminkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi dan tanggung jawab profesional (Armstrong & Taylor, 2023). Kedisiplinan karyawan mencakup berbagai aspek, antara lain kepatuhan terhadap peraturan, disiplin waktu, konsistensi dalam menjalankan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang disiplin cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, mengurangi kesalahan operasional, serta berkontribusi terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi (Luthans & Youssef-Morgan, 2022). Dalam konteks perusahaan modern yang menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan persaingan global, kedisiplinan karyawan menjadi faktor strategis yang memengaruhi kemampuan perusahaan untuk beradaptasi, meningkatkan kualitas layanan atau produk, dan memperkuat posisi di pasar (Northouse, 2022).

Sejumlah penelitian sebelumnya menegaskan bahwa kedisiplinan karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja individu maupun organisasi. Afsar et al. (2021) menemukan bahwa karyawan yang disiplin dan memiliki komitmen tinggi menunjukkan peningkatan produktivitas dan keterlibatan kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Purwanto et al. (2021) yang menegaskan bahwa disiplin karyawan berdampak langsung pada efektivitas operasional dan inovasi perusahaan. Selain itu, penelitian Al-Husseini et al. (2021) menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil menerapkan budaya kedisiplinan di antara karyawan mampu mencapai pertumbuhan dan perkembangan organisasi yang lebih stabil dan berkelanjutan. Meskipun begitu, pengaruh kedisiplinan terhadap perkembangan perusahaan tidak selalu bersifat linear, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual. Kepemimpinan manajer, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan tingkat motivasi karyawan dapat memoderasi atau memperkuat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja dan perkembangan perusahaan (Anderson & Sun, 2021; Yukl, 2020). Sebagai contoh, manajer yang mampu memotivasi, membimbing, dan memberikan pengawasan yang tepat akan mendorong karyawan disiplin untuk berperan lebih optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya pengawasan atau ketidaksesuaian sistem penghargaan dapat mengurangi efektivitas kedisiplinan karyawan.

Selain itu, kedisiplinan karyawan juga berdampak pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang disiplin cenderung menghargai waktu, mematuhi prosedur, dan menjaga konsistensi dalam bekerja, sehingga tercipta alur kerja yang lebih efisien dan terorganisir. Lingkungan kerja yang disiplin mendukung tercapainya target perusahaan, mengurangi konflik internal, dan meningkatkan kerjasama tim, yang semuanya berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Schermerhorn et al., 2020; Robbins & Judge, 2023). Dalam konteks manajemen strategik, perusahaan yang mampu menanamkan kedisiplinan karyawan sebagai budaya organisasi memiliki keuntungan kompetitif yang berkelanjutan. Kedisiplinan menjadi fondasi bagi pelaksanaan strategi organisasi secara efektif, memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing di pasar (Armstrong & Taylor, 2023; Ghozali, 2021). Dengan kata lain, kedisiplinan karyawan bukan sekadar aspek administratif, tetapi faktor strategis yang menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap perkembangan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan bertujuan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara kedisiplinan individu dengan indikator perkembangan perusahaan, termasuk produktivitas, inovasi, kualitas layanan, dan pertumbuhan organisasi (Setiawan & Pratama, 2024). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengelolaan perilaku karyawan, serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam memperkuat budaya kedisiplinan secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya kedisiplinan karyawan sebagai faktor strategis dalam mendukung perkembangan perusahaan. Dengan memahami pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja organisasi, perusahaan dapat merancang kebijakan, program pelatihan, dan sistem pengawasan yang tepat untuk memaksimalkan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi, sekaligus membangun budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam bagaimana kedisiplinan karyawan memengaruhi perkembangan perusahaan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perilaku, persepsi, dan pengalaman karyawan terkait kedisiplinan, serta implikasinya terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan (Creswell & Creswell, 2021). Studi kasus dipandang tepat

untuk meneliti fenomena ini dalam konteks nyata perusahaan, di mana interaksi antara individu, manajemen, dan budaya organisasi dapat dieksplorasi secara mendalam (Yin, 2021). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan manajer di perusahaan yang menjadi objek studi, dengan fokus pada individu yang terlibat langsung dalam operasional dan pengambilan keputusan strategis. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu dengan mempertimbangkan kriteria pengalaman kerja, posisi dalam organisasi, dan keterlibatan dalam penerapan kedisiplinan. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang kaya dan relevan untuk menjawab fokus penelitian (Marshall & Rossman, 2020).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumen perusahaan. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan karyawan mengenai kedisiplinan, baik dalam konteks individu maupun kelompok, serta dampaknya terhadap produktivitas dan pertumbuhan perusahaan (Patton, 2021). Observasi partisipatif dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai praktik kedisiplinan yang nyata, seperti kepatuhan terhadap aturan, disiplin waktu, dan prosedur kerja, serta interaksi antar karyawan dalam lingkungan kerja sehari-hari. Selain itu, studi dokumen dilakukan untuk menganalisis kebijakan perusahaan, catatan kinerja, dan prosedur operasional yang berkaitan dengan disiplin karyawan (Mangkunegara, 2021).

Analisis data dilakukan secara tematik dengan mengikuti prosedur coding terbuka, axial, dan selektif. Pertama, data wawancara dan observasi dikodekan untuk mengidentifikasi tema utama yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan dan perkembangan perusahaan. Selanjutnya, dilakukan pengelompokan tema untuk menemukan hubungan antar kategori, pola, dan interaksi yang relevan. Tahap terakhir adalah interpretasi data untuk memahami bagaimana kedisiplinan karyawan berkontribusi pada produktivitas, inovasi, dan pertumbuhan organisasi (Miles, Huberman, & Saldaña, 2020). Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari karyawan, manajer, dan dokumen perusahaan. Triangulasi teknik melibatkan penggabungan wawancara, observasi, dan studi dokumen, sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan pengumpulan data pada beberapa periode untuk memastikan konsistensi temuan (Lincoln & Guba, 2021). Selain itu, keabsahan temuan diperkuat dengan member check, yaitu mengonfirmasi interpretasi data dengan informan untuk memastikan akurasi dan keterpercayaan informasi.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini, penelitian dapat menggali secara mendalam praktik kedisiplinan, persepsi karyawan, dan pengaruhnya terhadap perkembangan perusahaan. Metode ini memungkinkan pemahaman holistik yang tidak hanya menekankan pada aspek kuantitatif, tetapi juga pada dinamika sosial, budaya organisasi, dan interaksi manusia di tempat kerja, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan

praktik kepemimpinan strategis dalam organisasi modern (Armstrong & Taylor, 2023; Northouse, 2022).

Hasil dan Pembahasan

Praktik Kedisiplinan Karyawan dalam Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kedisiplinan karyawan di perusahaan yang menjadi objek studi sangat beragam, tetapi mayoritas menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap aturan dan prosedur operasional. Informan menyatakan bahwa kedisiplinan mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, konsistensi dalam melaksanakan tugas, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, serta tanggung jawab terhadap hasil kerja masing-masing (Mangkunegara, 2021; Dessler, 2020). Misalnya, beberapa karyawan menyebutkan bahwa rutinitas cek in harian, pelaporan progres pekerjaan, dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja menjadi bagian dari disiplin yang diikuti setiap hari. Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa budaya kedisiplinan ini tidak hanya bersifat formal, tetapi juga internalisasi nilai organisasi. Karyawan yang disiplin secara konsisten menunjukkan perilaku profesional, seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, membantu rekan yang membutuhkan, serta menghindari keterlambatan atau pelanggaran prosedur. Temuan ini sejalan dengan penelitian Luthans & Youssef-Morgan (2022) yang menekankan bahwa kedisiplinan karyawan mencerminkan integritas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

Namun demikian, penelitian juga menemukan variasi praktik kedisiplinan antar departemen dan individu. Beberapa informan menyebutkan bahwa karyawan baru atau dengan pengalaman terbatas membutuhkan arahan dan pengawasan lebih intensif untuk menyesuaikan diri dengan standar disiplin perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan bukan hanya perilaku yang inheren, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, pengalaman kerja, dan bimbingan manajer (Northouse, 2022; Armstrong & Taylor, 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa praktik kedisiplinan karyawan di perusahaan memiliki dampak signifikan pada efektivitas operasional. Kedisiplinan membentuk rutinitas kerja yang konsisten, meminimalkan kesalahan, dan menciptakan budaya kerja yang produktif. Dengan demikian, penguatan praktik kedisiplinan, melalui pelatihan, pengarahan, dan pengawasan manajerial, menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi (Yukl, 2020).

Dampak Kedisiplinan terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan

Analisis data menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan berpengaruh langsung terhadap produktivitas individu maupun tim. Karyawan yang disiplin mampu mengatur waktu secara efektif, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menjaga

kualitas output, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Informan manajer menyatakan bahwa karyawan disiplin dapat bekerja lebih mandiri, mengurangi kebutuhan supervisi intensif, dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah operasional (Afsar et al., 2021; Purwanto et al., 2021). Selain produktivitas, kedisiplinan juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan. Hasil wawancara mendalam mengungkapkan bahwa karyawan disiplin lebih konsisten dalam mematuhi prosedur, menjaga standar kualitas, dan mengurangi risiko kesalahan. Hal ini sejalan dengan temuan Robbins & Judge (2023) yang menyatakan bahwa kinerja individu sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, teliti, dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan mereka.

Temuan lain menunjukkan bahwa kedisiplinan memengaruhi motivasi dan keterlibatan kerja karyawan. Karyawan yang disiplin merasa lebih terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan dan memiliki kesadaran tinggi untuk berkontribusi pada pertumbuhan organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Al-Husseini et al. (2021), yang menekankan bahwa disiplin karyawan meningkatkan komitmen dan dedikasi terhadap organisasi. Dengan demikian, kedisiplinan karyawan bukan hanya faktor administratif, tetapi juga psikologis yang memengaruhi kinerja secara menyeluruh.

Kedisiplinan dan Perkembangan Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan secara langsung berdampak pada perkembangan perusahaan, baik dari segi operasional maupun strategis. Perusahaan yang memiliki karyawan disiplin mampu meningkatkan efisiensi kerja, meminimalkan kesalahan, dan memperkuat koordinasi antar departemen, sehingga tercapai target organisasi lebih cepat dan konsisten (Mangkunegara, 2021; Dessler, 2020). Selain itu, kedisiplinan karyawan berkontribusi pada inovasi dan pertumbuhan perusahaan. Karyawan disiplin cenderung lebih proaktif dalam memberikan masukan, mengikuti prosedur inovatif, dan berpartisipasi dalam pengembangan produk atau layanan baru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Luthans & Youssef-Morgan (2022) yang menunjukkan bahwa karyawan disiplin tidak hanya menjalankan pekerjaan rutin, tetapi juga menjadi agen perubahan yang mendukung perkembangan perusahaan.

Interaksi antara kedisiplinan karyawan dan faktor kontekstual, seperti kepemimpinan manajer, budaya organisasi, dan sistem penghargaan, juga ditemukan memengaruhi perkembangan perusahaan. Perusahaan yang berhasil memadukan kedisiplinan individu dengan dukungan manajerial dan penghargaan yang adil cenderung mengalami peningkatan pertumbuhan yang lebih signifikan (Northouse, 2022; Anderson & Sun, 2021). Dengan kata lain, kedisiplinan karyawan berfungsi sebagai pondasi strategis bagi keberhasilan organisasi, karena berperan dalam meningkatkan efisiensi, kualitas, dan inovasi yang mendukung pertumbuhan berkelanjutan. Secara

keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa kedisiplinan karyawan merupakan faktor determinan bagi perkembangan perusahaan. Kedisiplinan membentuk budaya kerja yang produktif, meningkatkan kinerja individu dan tim, serta mendorong pencapaian tujuan strategis organisasi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya perusahaan mengembangkan kebijakan dan program pembinaan disiplin yang berkelanjutan, termasuk pelatihan, pengawasan, dan sistem penghargaan yang memadai, agar kedisiplinan karyawan dapat berkontribusi maksimal terhadap pertumbuhan perusahaan (Armstrong & Taylor, 2023; Setiawan & Pratama, 2024).

Penelitian ini menemukan bahwa kedisiplinan karyawan berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian target jangka panjang perusahaan. Karyawan yang disiplin mampu menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas dan mematuhi prosedur operasional, sehingga menciptakan alur kerja yang lebih efisien dan meminimalkan risiko kesalahan. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas tim dan kualitas output organisasi, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan (Mangkunegara, 2021; Dessler, 2020). Selain itu, kedisiplinan karyawan berkontribusi pada stabilitas internal perusahaan. Karyawan yang disiplin tidak hanya memenuhi kewajiban dasar, tetapi juga memiliki kesadaran tinggi untuk berperan aktif dalam menjaga proses kerja tetap berjalan lancar. Stabilitas ini memungkinkan manajemen untuk lebih fokus pada pengembangan strategi jangka panjang dan inovasi, tanpa terganggu oleh masalah operasional yang disebabkan oleh ketidakdisiplinan karyawan (Luthans & Youssef-Morgan, 2022; Northouse, 2022).

Temuan lain menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan juga memengaruhi kemampuan perusahaan dalam merespons perubahan lingkungan bisnis. Karyawan yang disiplin cenderung lebih adaptif terhadap perubahan prosedur, penggunaan teknologi baru, atau penerapan kebijakan baru. Kemampuan adaptasi ini sangat penting dalam mendorong inovasi organisasi dan meningkatkan daya saing di pasar, sehingga perkembangan perusahaan tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga kualitatif dalam bentuk perbaikan proses, produk, dan layanan (Robbins & Judge, 2023; Anderson & Sun, 2021). Lebih jauh, penelitian ini menekankan bahwa kedisiplinan karyawan berinteraksi dengan faktor-faktor kontekstual lain, seperti kepemimpinan manajer dan budaya organisasi. Perusahaan yang menerapkan sistem penghargaan yang adil dan kepemimpinan yang mendukung cenderung memaksimalkan efek kedisiplinan terhadap perkembangan perusahaan. Interaksi ini menegaskan bahwa kedisiplinan karyawan bukan hanya perilaku individual, tetapi bagian integral dari strategi organisasi untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia (Armstrong & Taylor, 2023; Yukl, 2020).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan memiliki peran penting sebagai faktor penentu perkembangan perusahaan. Kedisiplinan yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan, disiplin waktu, konsistensi dalam melaksanakan tugas, dan tanggung jawab profesional berkontribusi langsung terhadap produktivitas, kualitas kinerja, dan inovasi organisasi. Karyawan yang disiplin tidak hanya meningkatkan efektivitas operasional, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi tim, dan meminimalkan kesalahan yang dapat menghambat pertumbuhan perusahaan (Mangkunegara, 2021; Dessler, 2020). Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa kedisiplinan karyawan berinteraksi dengan faktor kontekstual seperti kepemimpinan manajer, budaya organisasi, dan sistem penghargaan. Dukungan manajerial yang tepat dan penghargaan yang adil dapat memperkuat kedisiplinan karyawan, sehingga dampaknya terhadap perkembangan perusahaan menjadi lebih optimal. Kedisiplinan karyawan yang didukung konteks organisasi yang kondusif mampu meningkatkan inovasi, efektivitas kerja, dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan (Anderson & Sun, 2021; Northouse, 2022). Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya perusahaan untuk mengembangkan program pembinaan kedisiplinan secara berkelanjutan, melalui pelatihan, pengawasan, penguatan budaya organisasi, dan sistem penghargaan yang efektif. Dengan strategi tersebut, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan secara individu, tetapi juga mendukung pertumbuhan, inovasi, dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

Referensi

- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2021). The role of transformational leadership in fostering employee performance: The mediating effect of organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 2041–2065.
- Al-Husseini, S., Elbeltagi, I., & Dosa, T. A. (2021). The impact of leadership style on organizational performance: Evidence from public sector organizations. *Journal of Management Development*, 40(1), 22–36.
- Anderson, M. H., & Sun, P. Y. T. (2021). Reviewing leadership styles: Overlaps and the need for a new “full-range” theory. *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 76–96.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong’s handbook of human resource management practice* (16th ed.). London: Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational leadership* (3rd ed.). New York: Routledge.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Boston: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Hampshire: Cengage Learning.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2021). *Naturalistic inquiry* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2022). *Psychological capital and beyond*. Oxford: Oxford University Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (2020). *Designing qualitative research* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Patton, M. Q. (2021). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). The influence of leadership, motivation, and organizational culture on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1–12.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2020). *Organizational behavior* (13th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Setiawan, R., & Pratama, A. (2024). Managerial leadership and employee performance: Evidence from Indonesian organizations. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(2), 145–158.
- Yin, R. K. (2021). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). New York: Pearson Education.