

## Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel dengan Mempertimbangkan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Studi Empiris di Kompi Bantuan Yonif 753/AVT Korem 173/PVB Kodam XVII/Cenderawasih

Hermawan Budi Santoso<sup>1\*</sup>, Endah Winarti HS<sup>2</sup>, Mochamad Taufiq<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>STIE Dharma Putra Semarang, Indonesia

Email: [santoso.mexi@gmail.com](mailto:santoso.mexi@gmail.com)<sup>1</sup>, [endahwinarti@gmail.com](mailto:endahwinarti@gmail.com)<sup>2</sup>, [mcq\\_tt@yahoo.com](mailto:mcq_tt@yahoo.com)<sup>3</sup>

Korespondensi penulis: [santoso.mexi@gmail.com](mailto:santoso.mexi@gmail.com) \*

**Abstract.** *The objective of this study is to analyze the impact of organizational commitment and job satisfaction on personnel performance, with work discipline as a mediating variable. The study population includes all 115 employees of the Support Company, Yonif 753/AVT Korem 173/PVB Kodam XVII/Cenderawasih, with a sample size of 98 respondents selected using the census method. Data were analyzed using regression analysis and processed with SPSS. The results indicate that organizational commitment and job satisfaction have a positive and significant effect on work discipline. Work discipline also has a positive and significant impact on personnel performance. Furthermore, organizational commitment and job satisfaction positively and significantly influence personnel performance. The Sobel test demonstrates that work discipline can mediate the effects of organizational commitment and job satisfaction on personnel performance*

**Keywords:** *Organizational commitment, job satisfaction, work discipline, personnel performance.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja personel dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kompi Bantuan Yonif 753/AVT Korem 173/PVB Kodam XVII/Cenderawasih sebanyak 115 orang, dengan sampel berjumlah 98 responden yang diambil menggunakan metode sensus. Data dianalisis menggunakan regresi dan diolah dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Uji Sobel menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja personel

**Kata kunci:** Komitmen organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja personel

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen fundamental dalam struktur organisasi, perusahaan, ataupun lembaga. Mereka merupakan kekuatan utama yang menjalankan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu-individu produktif ini berperan sebagai pendorong kesuksesan organisasi, baik di dalam institusi maupun perusahaan, dengan fungsi masing-masing yang harus terus dilatih dan dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Sebagai komponen yang dinamis, SDM memainkan peran kunci dalam menyokong efisiensi dan keberlanjutan operasional entitas tersebut (Kristina dkk, 2023)

Kinerja optimal dari setiap pegawai menjadi kunci utama dalam mencapai efektivitas dan keberhasilan operasional suatu organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merujuk pada tingkat identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau organisasi (Dessler, 2019). Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta menunjukkan kesediaan untuk berkontribusi dengan sungguh-sungguh demi keberhasilan organisasi. Penelitian telah menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Parera (2021), Patta (2021), dan Putra dkk (2023). Contohnya, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target yang diberikan, serta lebih proaktif dalam mencari solusi inovatif untuk menyelesaikan masalah organisasi.

Faktor lain yang tak kalah penting adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja diartikan sebagai pandangan umum terhadap pekerjaan seseorang, yang merupakan perbandingan antara ganjaran yang diterima dengan apa yang diyakini seharusnya diterima (Kotanon dkk, 2023). Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka (Robbins & Judge, 2015; Hasibuan, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Nuraeni (2020), Anggreni (2021), Fatma (2021), Arisandi & Aprianti (2022), dan Kotanon dkk (2023). Contohnya, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih jarang absen, dan lebih loyal terhadap organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan.

Meskipun penelitian menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, masih terdapat research gap yang perlu diteliti lebih lanjut. Contohnya, penelitian Susanti & Aesah (2022) dan Wahyuningsih & Noviah (2023) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel Kompi Bantuan Yonif 753/AVT Korem 173/PVB Kodam XVII/Cenderawasih. Kinerja personel diukur melalui hasil latihan dan simulasi yang mereka jalani, dengan fokus pada

aspek-aspek seperti dukungan bantuan tembakan, pengamanan sektor luar gerakan, koordinasi operasional, dan pelatihan lintas datar dan lintas lengkung.

Berdasarkan data simulasi dari tahun 2020 hingga 2022, terlihat adanya penurunan kinerja personel pada beberapa aspek. Penurunan ini terutama terlihat pada pelatihan lintas datar dan lintas lengkung, serta dukungan bantuan tembakan. Hal ini menunjukkan adanya potensi permasalahan atau tantangan yang memengaruhi kemampuan dan efektivitas personel. Penurunan kinerja personel Kompi Bantuan Yonif 753/AVT menunjukkan perlunya analisis mendalam untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan mengambil langkah-langkah perbaikan. Upaya evaluasi dan peningkatan yang terus-menerus menjadi penting untuk menjaga tingkat kesiapan dan efektivitas unit dalam menghadapi berbagai tantangan di lapangan.

## **2. LANDASAN TEORI**

### ***Resource-Based View (RBV)***

Teori Resource-Based View (RBV) merupakan pendekatan yang menekankan pada penilaian kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya internalnya untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Konsep ini melibatkan pengelolaan aset, kapabilitas, kompetensi, proses organisasi, informasi, dan pengetahuan internal sebagai elemen kunci yang dapat dikendalikan untuk mengimplementasikan strategi yang telah dirumuskan (Paulus dan Murdapa, 2016). Fahy (2000) menggarisbawahi bahwa keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kekuatan dan kelemahan internalnya. Sumber daya perusahaan, baik yang berwujud seperti pabrik, tanah, kendaraan, dan mesin, maupun yang tidak berwujud seperti merk, reputasi, keahlian, budaya perusahaan, dan struktur organisasi, menjadi faktor penentu kesuksesan atau kegagalan perusahaan.

Selanjutnya, kesuksesan individu dalam melaksanakan tugasnya dan kontribusinya terhadap kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia, terutama komitmen organisasi (Sudarmanto, 2009). Komitmen organisasi, menurut Spencer & Spencer (2015), mencakup kemampuan individu untuk menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan dan tujuan organisasi, menciptakan hubungan erat dengan organisasi. Seiring dengan itu, perspektif pertumbuhan dan pembelajaran modal manusia (Kaplan & Norton, 2000) menyoroti indikator seperti kepuasan karyawan, retensi karyawan, dan profitabilitas karyawan. Faktor-faktor kunci seperti kompetensi staf, infrastruktur teknologi, dan iklim organisasi dianggap sebagai pendorong utama untuk mencapai kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan retensi pekerja. Disiplin juga menjadi unsur krusial dalam

manajemen sumber daya manusia (Heidjrachman & Husnan, 2012), di mana tingkat disiplin kerja yang tinggi dianggap esensial untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian-penelitian terdahulu, maka teori human capital dapat menjadi turunan pada penamaan variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja personel

### **Perumusan Hipotesis**

#### **a. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Disiplin kerja**

Komitmen organisasi adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2018). Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih tertib dan taat terhadap aturan dan prosedur kerja. Komitmen tersebut mendorong mereka untuk mematuhi norma-norma yang berlaku di tempat kerja, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih teratur. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi lebih mungkin tetap setia dan konsisten dalam kinerja mereka. Mereka mungkin lebih enggan untuk melanggar aturan atau menunjukkan perilaku yang tidak sesuai karena rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Romadhon dkk (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hadi dan Sari (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap disiplin kerja. Wahyu dan Puspitaningrum (2023) menemukan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, semakin baik komitmen organisasi, semakin tinggi disiplin kerja

#### **b. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis dan Jackson, 2015). Karyawan yang merasa puas dengan pengalaman kerjanya cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Komitmen ini dapat memainkan peran penting dalam membentuk perilaku disiplin kerja, karena karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi mungkin lebih cenderung mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku. Karyawan yang merasa puas

dengan pekerjaan mereka mungkin lebih cenderung menghadapi konflik dengan cara yang konstruktif. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung disiplin kerja, karena karyawan akan lebih bersedia berkomunikasi dan mencari solusi daripada menunjukkan perilaku yang tidak sesuai.

Penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Trianasari (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Muhamad dkk (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Rahmanto dan Silalahi (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sasmita dan Puspitadewi (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, semakin baik kepuasan kerja, semakin tinggi disiplin kerja.

c. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja personel

Disiplin diartikan sebagai kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2020). Disiplin kerja memberikan dua manfaat utama, pertama bagi organisasi dengan menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan penerapan tata tertib, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja maksimal. Kedua, bagi pegawai, disiplin kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, merangsang semangat dan gairah dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Ini menekankan pentingnya kedisiplinan sebagai faktor krusial yang memengaruhi kinerja, memberikan manfaat ganda baik untuk organisasi maupun individu.

Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Sunarno (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan oleh Veritia (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Kristina dkk (2023) juga memverifikasi bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keseluruhan temuan ini memberikan konfirmasi bahwa tingkat disiplin kerja karyawan secara positif dan signifikan berkorelasi dengan tingkat kinerja mereka, memberikan pemahaman yang lebih kokoh tentang peran disiplin kerja dalam mencapai kinerja yang optimal di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel, semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi kinerja personel

d. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personel

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau organisasi (Dessler, 2015). Komitmen organisasi, yang mencerminkan loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu dan kinerja keseluruhan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif. Komitmen organisasi yang kuat memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dan merasa memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Seiring dengan itu, tingkat kinerja individu pun meningkat, yang pada gilirannya memberikan kontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat dianggap sebagai faktor kunci yang tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga memberikan dampak positif pada kinerja organisasi secara menyeluruh.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parera (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Patta (2021), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2023) juga mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan. Keseluruhan temuan ini menyoroti pentingnya komitmen organisasi dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai, memberikan dasar yang kuat untuk pemahaman lebih lanjut tentang hubungan tersebut dalam konteks organisasional.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja personel, semakin baik komitmen organisasi, semakin tinggi kinerja personel.

e. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja personel

Kepuasan kerja diartikan sebagai pandangan umum terhadap pekerjaan seseorang, yang merupakan perbandingan antara ganjaran yang diterima dengan apa yang diyakini seharusnya diterima (Robbins dan Judge, 2015). Peran strategis faktor kepuasan kerja di dalam suatu organisasi ditegaskan, dan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka. Pandangan ini sejalan dengan pemahaman Hasibuan (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja bukan hanya menjadi pendorong moral kerja, disiplin, tetapi juga prestasi karyawan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang unggul.

Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Nuraeni (2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil serupa juga terungkap dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggreni (2021), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Fatma (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Arisandi dan Aprianti (2022), menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilaksanakan oleh Kotanon dkk (2023) juga menemukan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan konsisten ini menegaskan bahwa kepuasan kerja dapat dianggap sebagai faktor yang memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, memperkuat pemahaman tentang hubungan yang saling terkait antara kepuasan kerja dan pencapaian hasil kerja yang optimal.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis 5 (H5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel, semakin baik kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja personel.

f. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja personel dengan Disiplin kerja sebagai Variabel Mediasi

Uraian hipotesis sebelumnya menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Romadhon dkk, 2022; Hadi dan Sari; 2023; Nur dkk, 2023), serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personel (Sunarno, 2021; Veritia, 2021; dan Kristina dkk, 2023). Hal tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja dapat sebagai perantara pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personel. Tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memotivasi karyawan untuk lebih berdedikasi terhadap tugas mereka, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan

organisasi. Disiplin kerja, sebagai variabel mediasi, berperan dalam menghubungkan hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja personel. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi mungkin lebih cenderung menjaga ketertiban, mematuhi aturan, dan menjalankan tugas mereka dengan tekun. Disiplin kerja berfungsi sebagai jalur melalui mana komitmen organisasi memengaruhi kinerja personel, menciptakan hubungan yang lebih terstruktur dan produktif di lingkungan kerja. Penjabaran di atas didukung hasil penelitian Sarrafah dkk. (2018) yang menemukan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja sebagai mediator antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Habib dkk (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 6 (H6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja personel dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja personel.

g. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja personel dengan Disiplin kerja Sebagai Variabel Mediasi

Uraian hipotesis sebelumnya menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja (Farla, 2019; Chai, *et al*, 2020, dan Arif, 2022), dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personel (Sunarno, 2021; Veritia, 2021; dan Kristina dkk, 2023). Sehingga dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personel melalui disiplin kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat secara positif dalam pelaksanaan tugas. Kepuasan kerja dapat merangsang sikap disiplin kerja yang kuat, di mana karyawan akan lebih cenderung menjaga ketertiban, mematuhi aturan, dan memfokuskan upaya mereka pada pekerjaan. Sebagai variabel mediasi, disiplin kerja membantu menghubungkan perasaan kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja personel. Melalui mekanisme ini, kepuasan kerja tidak hanya memperbaiki suasana kerja dan motivasi karyawan, tetapi juga mempengaruhi kinerja secara langsung melalui efek positifnya pada disiplin kerja. Penjabaran di atas didukung hasil penelitian Jufrizen dan Sitorus (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja sebagai mediator pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kotanon, dkk (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

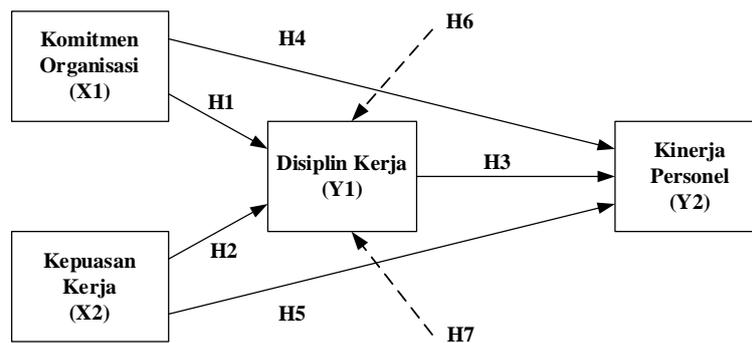
Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 7 (H7) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja personel

### Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan research gap yang menghasilkan temuan yang kontroversial, maka penelitian tesis ini akan berupaya mengatasi gap itu dengan mengajukan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada model penelitian empiris (kerangka pikir penelitian). Diharapkan temuan ini akan menjawab kontroversi pandangan yang menjadi masalah di atas.

Kerangka pemikiran penelitian, dimaksudkan memberi gambaran mengenai hubungan yang terjadi antar variabel. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Pikir Penelitian

Sumber: Dikembangkan untuk tesis ini

Kerangka pikir penelitian di atas memperlihatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independent, kinerja personel sebagai variabel dependent, serta disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Kompi Bantuan Yonif 753/AVT Korem 173/PVB Kodam XVII/Cenderawasih, yang berjumlah 115 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 115 responden, yang merupakan seluruh personel Kompi Bantuan Yonif 753/AVT Korem 173/PVB Kodam XVII/Cenderawasih. Setelah membagikan kuesioner kepada seluruh responden, terdapat 17 kuesioner tidak kembali, jadi kuesioner yang diolah 98 kuesioner.

Model persamaan dalam analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \quad (\text{Jalur I})$$

$$Y_2 = \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2 \quad (\text{Jalur II})$$

Dimana:

X1: Komitmen organisasi

X2: Kepuasan kerja

Y1: Disiplin kerja

Y2: Kinerja personel

$\beta_1$  s/d  $\beta_5$ : Koefisiensi Regresi

e: Error / residu

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pada uji validitas yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai *Corrected ItemTotal Correlation* atau hitung setiap indikator lebih besar dari r-tabel 0,195 (N = 98,  $\alpha = 0,05$ ), yang berarti indikator-indikator tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti. Pada uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* atau r hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan reliabel.

##### **Uji Asumsi Klasik**

###### **1. Uji Normalitas Jalur I dan II**

Dari hasil output SPSS uji normalitas, dapat diamati bahwa titik-titik yang terdapat cenderung mendekati garis diagonal. Apabila distribusi data residual bersifat normal, maka garis yang mencerminkan data sebenarnya akan mengikuti pola garis diagonal tersebut. Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa model cocok atau baik, dan dapat diindikasikan pula bahwa distribusi data residual bersifat normal.

###### **2. Uji Multikolinieritas**

Dari hasil uji Multikolinieritas, terlihat bahwa Jalur I dan II memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan atau korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi Jalur I dan II bebas dari masalah Multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan visualisasi output SPSS untuk uji Heteroskedastisitas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola khusus karena titik-titik tersebar secara tidak teratur di sekitar sumbu 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada Jalur I dan II.

### 4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka didapat nilai uji Durbin-Watson jalur I sebesar 2,287. Nilai  $d_u = 1,712$  ( $K=2$  dan  $n= 98$ , pada lampiran). Nilai Durbin-Watson jalur I berada diantara  $d_u$  dan  $4-d_u$ , yakni  $1,712 < 2,287 < 2,288$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi jalur I.

Selanjutnya nilai uji Durbin-Watson jalur II sebesar 2,042. Nilai  $d_l = d_u = 1,735$  ( $K=3$  dan  $n= 98$ , pada lampiran). Nilai Durbin-Watson jalur II berada diantara  $d_u$  dan  $4-d_u$ , yakni  $1,739 < 2,042 < 2,265$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi jalur II.

### Uji Kelayakan Model

Hasil analisis koefisien determinasi pada Jalur I, seperti yang terdokumentasi, menunjukkan bahwa adjusted R square ( $R^2$ ) sebesar 0,540 Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi dari variabel disiplin kerja sebesar 55,4% sedangkan yang 44,6% diatribusikan pada faktor lain di luar model penelitian. Nilai F hitung sebesar  $57,966 > F \text{ tabel} = 3,09$  ( $df_1 = k = 2$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 98 - 2 - 1 = 95$ ,  $\alpha = 0,05$ ), menunjukkan bahwa model persamaan regresi Jalur I layak digunakan.

Selanjutnya, penelitian juga mempertimbangkan pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja personel (Jalur II). Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan adjusted R square ( $R^2$ ) sebesar 0,515. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja personel sebesar 51,5% sedangkan yang 48,5% dijelaskan oleh faktor eksternal. Nilai F hitung sebesar  $35,336 > F \text{ tabel} = 2,70$  ( $df_1 = k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 98 - 3 - 1 = 94$ ,  $\alpha = 0,05$ ), menyimpulkan bahwa model persamaan regresi Jalur II juga layak untuk digunakan berdasarkan pengujian adjusted  $R^2$  dan F.

## Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

**Tabel 1. Koefisien Regresi (Jalur I)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,260	3,164		-,714	.477
Komitmen organisasi (X1)	,794	,136	,456	5,823	.000
Kepuasan kerja (X2)	,854	,164	,407	5,196	.000

a. Dependent Variable: Disiplin kerja (Y1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan.

### 1. Komitmen organisasi Terhadap Disiplin kerja

Hasil analisis menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif ( $\beta_1 = 0,456$ ) dan signifikan ( $t \text{ hitung} = 5,823 > t \text{ tabel} = 1,661$ ,  $\text{sig.} = 0,000$ ) terhadap disiplin kerja, sehingga hipotesis 1 (H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Romadhon dkk (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hadi dan Sari (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap disiplin kerja. Wahyu dan Puspitaningrum (2023) menemukan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

### 2. Kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

Kepuasan kerja berpengaruh positif ( $\beta_2 = 0,407$ ) dan signifikan ( $t \text{ hitung} = 5,196 > t \text{ tabel} = 1,661$ ,  $\text{sig.} = 0,000$ ) terhadap disiplin kerja, sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik efektif yang dilakukan maka semakin tinggi disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan Yanti dan Trianasari (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Muhamad dkk (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Rahmanto dan Silalahi (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sasmita dan Puspitadewi (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja personeldapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 2 Koefisien Regresi (Jalur II)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,952	1,798		7,204	.000
Disiplin kerja (Y1)	,236	,058	,427	4,051	,000
Komitmen organisasi (X1)	,176	,090	,183	1,996	,048
Kepuasan kerja (X2)	,264	,106	,228	2,500	,014

a. Dependent Variable: Kinerja personel (Y2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan:

1. Disiplin kerja terhadap kinerja personel

Disiplin kerja berpengaruh positif ( $\beta_3 = 0,427$ ) dan signifikan ( $t$  hitung =  $4,051 > t$  tabel =  $1,661$ , sig. =  $0,000$ ) terhadap kinerja personel, sehingga hipotesis 3 (H3) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja personel. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sunarno (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan oleh Veritia (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Kristina dkk (2023) juga memverifikasi bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keseluruhan temuan ini memberikan konfirmasi bahwa tingkat disiplin kerja karyawan secara positif dan signifikan berkorelasi dengan tingkat kinerja mereka, memberikan pemahaman yang lebih kokoh tentang peran disiplin kerja dalam mencapai kinerja yang optimal di lingkungan kerja.

2. Komitmen organisasi terhadap kinerja personel

Komitmen organisasi berpengaruh positif ( $\beta_4 = 0,183$ ) dan signifikan ( $t$  hitung =  $1,996 > t$  tabel =  $1,661$ , sig. =  $0,183$ ) terhadap kinerja personel, sehingga hipotesis 4 (H4) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja personel. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Parera (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Patta (2021), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2023) juga mengkonfirmasi bahwa

komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan.

### 3. Kepuasan kerja terhadap kinerja personel

Kepuasan kerja berpengaruh positif ( $\beta_5 = 0,228$ ) dan signifikan ( $t \text{ hitung} = 2,500 > t \text{ tabel} = 1,661$ ,  $\text{sig.} = 0,014$ ) terhadap kinerja personel, sehingga hipotesis 5 (H5) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik efektif yang dilakukan maka semakin baik kinerja personel. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Anggreni (2021), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Fatma (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Arisandi dan Aprianti (2022), menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilaksanakan oleh Kotanon dkk (2023) juga menemukan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

### **Mendeteksi / Menguji Pengaruh Mediasi (*Intervening*) dengan Metode Sobel**

#### 1. Disiplin kerja dalam memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja personel

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel disiplin kerja dalam memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja personel adalah nilai One-tailed probability =  $0.001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personel. Hal ini membuktikan hipotesis 6 (H6) bahwa disiplin kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personel terbukti.

#### 2. Disiplin kerja dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personel

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel disiplin kerja dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personel adalah nilai One-tailed probability =  $0.009 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personel. Hal ini membuktikan hipotesis 7 (H7) bahwa disiplin kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personel terbukti.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin nyaman kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja.
- c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik kinerja personel.
- d. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja personel.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dilakukan maka semakin baik kinerja personel.
- f. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, menemukan bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personel. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personel.
- g. Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personel. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personel.

##### **Saran**

- a. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel. Kompi Bantuan Yonif 753/AVT Korem 173/PVB Kodam XVII/Cenderawasih perlu Memperkuat identitas organisasi melalui komunikasi yang konsisten mengenai nilai-nilai, visi, dan misi perusahaan. Terlibatnya personel dalam usaha mencapai tujuan organisasi juga dapat memperkuat identifikasi mereka dengan perusahaan. Ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, termasuk komunikasi internal rutin, penggunaan materi promosi yang mencerminkan nilai-nilai perusahaan, serta penyelenggaraan acara dan program yang menggugah semangat kolektif.

- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan selanjutnya akan dapat berpengaruh kinerja personel. Kompi Bantuan Yonif 753/AVT Korem 173/PVB Kodam XVII/Cenderawasih perlu menyediakan jalan karir yang jelas dan peluang promosi yang transparan akan memberikan motivasi kepada personel untuk mencapai target karir mereka. Dengan menyusun rencana pengembangan karir yang terstruktur, organisasi dapat membantu personel merencanakan masa depan mereka dalam perusahaan dengan lebih baik. Hal ini juga akan mengurangi ketidakpuasan terkait perkembangan karir dan mempertahankan loyalitas personel.
- c. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja personel. Hendaknya Kompi Bantuan Yonif 753/AVT Korem 173/PVB Kodam XVII/Cenderawasih memastikan bahwa aturan dan kebijakan terkait disiplin kerja disusun dengan jelas, konsisten, dan ditegakkan secara adil. Komunikasi terbuka mengenai pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan organisasi akan membantu membangun kesadaran dan tanggung jawab personel. Memberikan pemahaman yang baik kepada personel tentang konsekuensi dari melanggar aturan akan memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada disiplin.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization*. PT Elex Media Komputindo.
- Amatullah, O. A., Hardati, R. N., & Widayawati, E. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan Aster Kosmetik Kota Malang. *JIAGABI*, 12(1), 186-192.
- Anggreni, P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Dukuh, Karangasem. *Forum Manajemen*, 19(1), 35-50.
- Arisandi, D., & Aprianti, K. (2022). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Asakota Kota Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 381-386.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2016). *Perilaku organisasi* (Vol. 3). Andi Offset.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2013). *Organizational behavior: Essentials for improving performance and commitment*. McGraw-Hill Higher Education.

- Dessler, G. (2019). *Manajemen SDM* (Vol. 1). Indeks.
- Fahy, J. (2000). The resource-based view of the firm: Some stumbling-blocks on the road to understanding sustainable competitive advantage. *Journal of European Industrial Training*, 24(2/3/4), 94-104.
- Fatma, B. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7(1), 1-4.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Habib, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara melalui disiplin kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 569-585.
- Hadi, H. L., & Sari, D. K. (2023). The influence of work motivation, organizational commitment, and democratic leadership style on employee work discipline. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1), 1-11.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2012). *Leadership, enhancing the lessons of experience* (Putri Izzati, Trans.). Salemba Humanika.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2000). *Balanced scorecard: Menerapkan strategi menjadi aksi*. Erlangga.
- Kotanon, M. S. O., Alhadar, F. M., & Soleman, M. M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, 11(2), 68-86.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi* (Edisi 9). Salemba Empat.
- Kristina, K. D., Amri, S., & Sari, P. R. K. (2023). Pengaruh fasilitas kantor, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Mataram. *Kredibel: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(3), 1-11.
- Luthans, F. (2018). *Organizational behavior*. McGraw-Hill International.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.

- Mardalis. (2007). *Strategi penelitian suatu pendekatan proposal*. Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Salemba Empat.
- Muhamad, A., Firdaus, M. A., & Azis, A. D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap disiplin kerja. *Manajer*, 5(2), 203-215.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ketiga). Ghalia Indonesia.
- Nuraeni, Y. S. (2020). The effect of compensation, motivation, and work satisfaction on employee performance at Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244-255.
- Parera, A. A. (2021). Pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Royal Coconut. *Productivity*, 2(5), 353–359.
- Patta, M. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai kantor kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(5), 686–697.
- Paulus, A. L., & Murdapa, P. S. (2016). Pemanfaatan teori resource-based view pada ritel minimarket: Implikasinya terhadap strategi dan keunggulan bersaing. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 16(2), 215-224.
- Putra, K. B. D., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fullmoon Jaya Abadi. *EMAS: Jurnal Ilmiah Manajemen, Akuntansi, dan Sains*, 4(12), 2819-2828.
- Rahmanto, A., & Silalahi, E. E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri 22 Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(6), 699-712.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2012). *Manajemen personalia*. BPFE.
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Romadhon, R., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2022). Kajian empiris pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen terhadap disiplin kerja: Studi kasus pada BMT Sejahtera Trucuk. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(2), 71-86.
- Sarrafah, Samsualam, & Ahri, R. A. (2018). Disiplin kerja sebagai mediator antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 12(5), 542-547.
- Sasmita, R. A., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian workshop PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 580-592.

- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YPKN.
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Siswanto. (2006). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Sinar Harapan.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syamsir, S. (2014). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada PT. X Kota Pekanbaru. *Journal of Human Resource Development*, 1(2), 157-169.
- Wibowo, S. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Makmur Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 6(2), 58-70.
- Yuwono, S., & Idris, I. (2014). *Manajemen SDM dalam organisasi*. Unpad Press.