

Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi

Abdullah Ammar Arafat¹, Isnurhadi², Muhammad Ichsan Hadjri³, Zunaidah⁴, Shelfi Malinda⁵

¹Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang, ammararafat2001@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang, isnurhadi@unsri.ac.id

³Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang, ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id

⁴Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang, zunaidah@fe.unsri.ac.id

⁵Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang, shelfimalinda@unsri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, kompetensi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, kompetensi terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi. Dengan pengaplikasian statistic deskriptif menggunakan data kuantitatif dan SEM (*Structural Equation Model*) dan aplikasi Smart PLS Versi 4, dengan jumlah sampel 83 orang Karyawan Hotel Batiqa Palembang. Ditemukan Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja dan kompetensi terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin kerja

ABSTRACT

This study aims to obtain empirical evidence of the influence of competence on work discipline, job satisfaction on work discipline, competence on organizational commitment, work satisfaction on organizational commitment, organizational commitment on work discipline, competence on work discipline through organizational commitment, and job satisfaction on work discipline through organizational commitment. This study used descriptive statistics with quantitative data and SEM (Structural Equation Model) with the Smart PLS Version 4 application, with a sample size of 83 employees of the Batiqa Hotel Palembang. It was found that there was a positive and significant influence between job satisfaction on work discipline, job satisfaction on organizational commitment, organizational commitment on work discipline, and job satisfaction on work discipline through organizational commitment. There was a positive and insignificant effect of competence on work discipline and competence on work discipline through organizational commitment.

Keywords : Competence, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Discipline

A. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia yang teruji dan berpengalaman dalam menjalankan perusahaan menjadi faktor penentu tercapainya keinginan dan harapan suatu perusahaan. Karena itu,

perusahaan harus mampu mengatur karyawannya secara efektif supaya dapat meraih tujuan organisasi (Tampenawas et al., 2022). Setiap perusahaan tentu menginginkan tata kelola yang baik, maka hal yang perlu diperhatikan yaitu pekerja yang bermutu dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja menjadi dasar utama dalam mewujudkan keikhlasan dalam bekerja, memenuhi waktu bekerja serta kepatuhan



terhadap norma-norma yang berlaku pada sebuah perusahaan (Bugdol, 2018). Disiplin kerja juga sebagai faktor yang menentukan berhasilnya prestasi kerja pegawai, dengan baiknya kedisiplinan pegawai akan berdampak pada prestasi kerja yang akan semakin tinggi (Sudarmanto et al., 2022). Disiplin kerja yang kurang terjaga akan memberikan pengaruh pada tingkat efisiensi dan efektifitas kerja.

Penerapan disiplin kerja memungkinkan pekerja dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif (Maves et al., 2020). Namun, perusahaan seringkali mempunyai permasalahan disiplin pegawai seperti terlambat, tidak hadir sesuai jam kerja, bahkan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku (Sutedi et al., 2021). Ketika disiplin kerja tidak ditegakkan dengan baik, maka akan memberikan dampak buruk pada tujuan perusahaan salah satunya target perusahaan tidak tercapai dengan baik (Jelatu et al., 2023). Hal tersebut dapat teratasi jika dalam suatu perusahaan melakukan strategi pembinaan, pengembangan keahlian sebagai upaya dalam meningkatkan mutu bidang masing-masing pekerja sebagai upaya pencapaian kerja pekerja. (Jelatu & Ansari Ibrahim, 2024).

Hotel merupakan salah satu jenis bisnis jasa dan akomodasi yang mencakup elemen pelayanan, kenyamanan, serta berbagai fasilitas penginapan yang diperlukan bagi mereka yang memerlukan tempat tinggal untuk kepentingan keluarga, liburan dan berbagai aktivitas (Rosmana & Wahyuningsih, 2023). Industri pariwisata di Kota Palembang mengalami perkembangan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Seiring dengan meningkatnya jumlah wisatawan, persaingan di antara hotel-hotel pun semakin ketat. Untuk mempertahankan daya saing, hotel-hotel di Palembang dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, pihak manajemen hotel harus selalu mengedepankan pelayanan yang sempurna bagi tamu yang menginap untuk menjamin kenyamanan tamu.

Agar pelayanan selalu prima, pengelola manajemen hotel perlu mengedepankan kedisiplinan pegawai dengan baik. Salah dua cara untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan adalah dengan melihat frekuensi kehadiran dan ketaatan pada standar kerja (Sinambela, 2018). Untuk itu penulis melakukan observasi awal pada salah satu hotel diatas yaitu hotel Batiqa untuk melihat pengelolaan manajemen hotel khususnya tingkat kedisiplinan karyawan.

Disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah faktor kompetensi (Rohmat et al., 2022). Kompetensi bisa dijelaskan juga sebagai ukuran dari keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dimiliki individu saat melaksanakan tugas yang diberikan dalam suatu organisasi (Elenda Sari et al., 2024). Karyawan yang mempunyai kompetesnsi tinggi dan sesuai dengan pekerjaannya, dapat menciptakan disiplin yang tinggi karena mereka akan merasa bertanggung jawab saat memiliki keahlian dibidang profesi itu, mereka memahami pentingnya setiap tugas dan bagaimana kontribusi mereka dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Suarniti & Bagia, 2022).

Selain kompetensi yang dapat memengaruhi disiplin kerja adalah kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri (Pasulu et al., 2023). Kepuasan kerja adalah situasi yang menimbulkan perasaan puas terhadap hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan sehingga membuat pegawai ingin meningkatkan disiplin kerja. Kondisi ini dapat diwujudkan dalam bentuk tanggung jawab, kepedulian dan pengembangan kedisiplinan dalam bekerja (Akbar, 2023). Pendapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan tingkat komitmen dan kedisiplinan dalam suatu organisasi, dan karyawan yang merasa puas lebih besar kemungkinannya untuk datang bekerja, tetap bersama perusahaan, dan unggul dalam kinerjanya (Suri &

Petchsawang, 2018).

Menurut Susanti & Halilah, (2019) *Turnover intention* atau kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja menjadi salah satu *behavioral outcomes* atau perilaku yang dihasilkan dari kepuasan kerja yang buruk. Hubungan yang terjalin antara kepuasan kerja dengan turnover intensi adalah negatif, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan intensi turnover karyawan, sedangkan kepuasan kerja yang rendah akan meningkatkan intensi turnover karyawan (Fauzi et al., 2022).

Komitmen pegawai terhadap organisasi dapat memenuhi keinginan seluruh pegawai terhadap organisasi (Oupen & Yudana, 2020). Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang berkaitan dengan kesetiaan seorang pegawai terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkelanjutan yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk menyatakan ketertarikannya terhadap organisasi dan terus menjamin keberhasilan dan pegawai yang sejahtera (Robbins & Judge, 2019). Rendahnya kadar disiplin kerja pada perusahaan disebabkan oleh belum stabilnya komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi (Syamsir & Saputra, 2022).

Adapun Widodo et al., (2021), (Syamsidar et al., 2021), dan (Rohmat et al., 2022) dalam penelitiannya menyatakan yaitu kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Kemudian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winarsih & Fariz, (2021), Ilahi et al., (2017), dan Pasulu et al., (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun, pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Saleh, (2022) memberikan kesimpulan jika kompetensi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Lalu penelitian dilakukan Haekel Awwali & Sentosa, (2024) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang begitu signifikan terhadap disiplin kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan hasil yang beragam. Adanya perbedaan tersebut membuat penulis menambahkan satu variabel mediasi untuk menjadi penengah antar variabel tersebut. Penelitian oleh Setiawan & Prasetyo, (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening, kemudian Ikhsan & Siddiq, (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Dengan demikian, dalam penelitian ini digunakan komitmen organisasi sebagai variabel yang diharapkan mampu memediasi pengaruh antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Berlandaskan permasalahan yang telah dijelaskan dan penelitian-penelitian terdahulu yang terdapat perbedaan hasil, membuat penulis ingin mendalami lagi penelitian tersebut dengan meneliti "Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Batiqa Palembang."

B. KAJIAN TEORI

Penelitian ini dilandasi oleh *Theory of plan behavior* yang awalnya disampaikan pertama kali oleh Icek Ajzen di tahun 1958. Theory of Planned Behavior menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh seseorang merupakan hasil yang timbul dari adanya niat untuk berperilaku. TPB berpendapat bahwa sikap individu bersifat subjektif norma, dan kontrol perilaku yang dirasakan secara kolektif mempengaruhi niat mereka untuk melakukan perilaku tertentu, yang pada akhirnya mengarah pada



pelaksanaan sebenarnya dari perilaku tersebut (Ajzen, 1991). Penelitian ini menggunakan TPB karena adanya hubungan yang berkaitan dengan perilaku disiplin kerja dan komitmen keorganisasian dimana pada penelitian ini memahami mengenai tingkah laku seseorang.

Konsep Utama dalam TPB :

Sikap: Evaluasi seseorang terhadap suatu perilaku tertentu. Apakah seseorang memiliki pandangan positif atau negatif terhadap perilaku tersebut (Ajzen, 1991).

Norma Subjektif: Persepsi seseorang tentang bagaimana orang-orang penting dalam hidupnya (misalnya, keluarga, teman, atau rekan kerja) memandang perilaku tersebut. Dengan kata lain, seberapa besar tekanan sosial yang dirasakan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 1991).

Kendali Perilaku yang Dirasakan: Persepsi seseorang tentang seberapa mudah atau sulitnya melakukan perilaku tersebut. Ini mencakup faktor-faktor internal (misalnya, kemampuan, motivasi, sifat personal) dan eksternal (misalnya, sumber daya, kesempatan) yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku yang mengacu pada keyakinan yang dimiliki (Ajzen, 1991).

Kompetensi

Spencer & Spencer, (1993) menyampaikan Kompetensi adalah sekumpulan karakteristik mendasar pada individu yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja yang efektif atau baik saat menjalankan rutinitas pekerjaan. Menurut Dessler, (2020) kompetensi diartikan sebagai sifat seseorang yang dapat ditunjukkan, mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap, yang dapat menghasilkan kinerja dan pencapaian.

Menurut McClelland, (1973) Kompetensi sebagai komponen kunci kinerja terkait dengan kelompok hasil kehidupan. Mereka bisa dapat diartikan seluas apapun dari macam psikologis atau karakteristik perilaku yang berkaitan dengan keberhasilan dalam kehidupan seseorang. Lalu, Boulter et al., (2003) menyampaikan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki, memungkinkan karyawan menghasilkan kinerja maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Individu-individu yang tergabung menjadi bagian dari suatu perusahaan disebut karyawan. Mereka melakukan pekerjaan sesuai petunjuk dari perusahaan atau organisasi dan berusaha bersama-sama untuk pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu tugas perusahaan harus mampu memuaskan karyawannya. Kepuasan kerja menjadi hal yang bisa memengaruhi sikap para karyawan saat melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang sering kali dihasilkan dari apa yang menjadi harapan karyawan dalam jumlah imbalan yang sebaiknya mereka terima sesuai apa yang mereka lakukan (Luthans, 2006).

Kepuasan kerja adalah tanggapan yang alami dalam diri seorang pekerja terhadap keadaan yang dialami pada saat melakukan pekerjaan. Sebagian besar pegawai mempunyai standar mengenai kepuasan yang bermacam-macam dalam dirinya, karena itu untuk bisa puas dalam bekerja, setiap individu harus dapat berinteraksi dengan rekan kerja dan atasannya, selain itu juga harus mematuhi peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan (Pangestu et al., 2017).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk terus bertahan didalamnya (Allen & Meyer, 1990). Pendapat (Wibowo, 2022) komitmen organisasi mengacu pada emosi, sikap dalam memandang suatu masalah, dan tingkah laku komunitas saat memilih apa yang menjadikan mereka merasa terhubung dengan organisasi, ikut serta dalam kegiatannya, dan tetap loyal terhadap organisasinya agar apa yang menjadi harapan bisa tercapai sesuai keinginan.

Wahab, (2021) mengemukakan Komitmen organisasi datang dari keyakinan seorang pegawai untuk berpegang teguh pada nilai-nilai serta apa yang menjadi tujuan bagi organisasi, juga kemauan yang kuat untuk bertahan, tumbuh, dan berkembang didalam suatu wadah yaitu organisasi. Dari beberapa penjelasan secara global Komitmen organisasi memberikan penjelasan secara rinci dan detail, menjadikannya sebagai pedoman, implementasi yang akan dicapai pegawai secara bersama dan disetujui perusahaan atau organisasi di masa yang akan datang (Budiantara et al., 2022).

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata bahasa Inggris *disciple* yang artinya semua orang yang mengikuti, mengajar dan melatih. Kerja artinya mengacu pada semua aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Lateiner & Levine, 2012), disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno, (2016) Disiplin merupakan tindakan individu yang sesuai dengan aturan yang ada, sedangkan tata kerja atau disiplin adalah sikap, tindakan, dan perilaku yang wajib mengikuti ketentuan organisasi secara lisan ataupun tulisan. Pendapat lain menurut Hartatik, (2014), Disiplin kerja merupakan suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya dengan disiplin yang tinggi. Karyawan akan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana yang telah ditentukan.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh Karyawan Hotel Batiqa Palembang yang berjumlah 83 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Ferdinand, (2019). Sampling jenuh adalah Teknik pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel, ini berlaku apabila jumlah populasi tergolong kecil, kurang dari 100 individu, atau untuk penelitian yang bertujuan melakukan generalisasi dengan kesalahan yang minimal. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga dalam penelitian ini terdapat 83 orang karyawan Hotel Batiqa Palembang sebagai sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian data tersebut dianalisis menggunakan Metode Suksesi Interval, selanjutnya diolah dengan Smart PLS 4.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Model Pengukuran (Outer Model)



Uji Validitas Konvergen

Uji validitas dapat dilihat dari 2 (dua) aspek, yakni validitas konvergen dan validitas diskriminan adalah nilai loading faktor pada variabel laten beserta indikator-indikatornya. Jika nilainya > 0,7, maka indikator dianggap valid atau memenuhi convergent validity. Salah satu cara lain untuk menilai validitas konvergen adalah dengan menggunakan AVE (Average Variance Extracted). Nilai AVE suatu model > 0,5 dianggap memiliki validitas konvergen yang tinggi (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Berdasarkan pengujian yang dilakukan, nilai faktor loading masing-masing indikator seluruh konstruk bernilai diatas 0,7 dan nilai AVE untuk setiap model > 0,5 sehingga dapat disimpulkan seluruh konstruk menunjukkan kevalidannya.

Uji Validitas Diskriminan

Selanjutnya adalah *Discriminant validity* yang dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. Dalam Smart PLS pengujian *discriminant validity* dapat dinilai berdasarkan *fornell-larcker criterion* dan HTMT (Heterotrait-monotrait ratio). Pada pengujian *fornell-larcker criterion*, *discriminant validity* dapat dikatakan baik jika akar dari AVE pada konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya. (Sekaran & Bougie, 2016).

HASIL UJI VALIDITAS FORNEL LARCKER

Variabel	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Kompetensi
Disiplin Kerja	0.819			
Kepuasan Kerja	0.674	0.801		
Komitmen Organisasi	0.642	0.705	0.769	
Kompetensi	0.526	0.628	0.564	0.822

Sumber : Olah Data Smart PLS, 2024

Selanjutnya dilakukan pengujian HTMT (Heterotrait-monotrait ratio) untuk menilai discriminant validity, digunakan heterotrait-monotrait ratio (HTMT) dengan nilai batas yang diterima adalah < 0,9 (Hair et al., 2022).

HASIL UJI HASIL UJI VALIDITAS HTMT (HETEROTRAIT-MONOTRAIT RATIO)

Variabel	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Kompetensi
Disiplin Kerja				
Kepuasan Kerja	0.695			
Komitmen Organisasi	0.671	0.750		
Kompetensi	0.542	0.655	0.590	

Sumber; Olah Data Smart PLS, 2024

Uji Reliabilitas

Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika respons individu terhadap pernyataan tetap konsisten atau stabil seiring berjalannya waktu. Reliabilitas dapat diukur melalui nilai reliabilitas komposit (CR) yang melebihi 0,7, sementara nilai Cronbach's Alpha harus lebih dari 0,6 (Ghozali, 2018). Dari hasil uji Konstruk reabilitas terlihat pada table dibawah ini.

HASIL UJI KONSTRUK RELIABILITAS

Variabel	Syarat Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha
Budya Organisasi (X1)	> 0,6	15	0,868
Komitmen Organisasi (X2)	> 0,6	9	0,797
Kinerja (Y)	> 0,6	15	0,955

Sumber; *Olah Data Smart PLS, 2024*

Berdasar tabel tersebut, tampak bahwa nilai reliabilitas komposit (CR) untuk semua variabel melebihi 0,7, sedangkan nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini reliabel/dapat diandalkan.

Uji Model Struktural

Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai *R Square* mampu menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Menurut Chin (1998) menyampaikan kriteria batasan nilai *R square* ini dalam tiga kategori, yaitu 0,75 sebagai signifikan; 0,50 sebagai sedang dan 0,25 sebagai kurang kuat dependen (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Artinya semakin tinggi nilai *R Square*, maka model prediksi dan model penelitian yang diusulkan semakin baik.

NILAI R-SQUARE

Variabel	R-square	R-square adjusted	Interpretasi
Disiplin Kerja	0.516	0.492	Moderat
Komitmen Organisasi	0.521	0.493	Moderat

Sumber : *Olah Data Smart PLS, 2024*

Berdasarkan tabel tersebut, nilai *R-square* variabel disiplin kerja pada penelitian ini sebesar 0,51 yang berarti kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 51%. Dapat disimpulkan pengaruh semua konstruk eksogen terhadap disiplin kerja digolongkan moderat. Lalu untuk nilai *R-square* variabel komitmen organisasi pada penelitian ini sebesar 0,52 yang berarti kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 52%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dampak konstruk kompetensi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi digolongkan moderat/sedang.

Effect Size (f-square)

Effect size (f-square) untuk mengetahui dampak relatif dari suatu variabel independent terhadap variabel dependen. Menurut Chin (1998) interpretasi nilai f-square yaitu 0,02 memiliki dampak kecil, 0,15 memiliki dampak moderat, dan 0,35 memiliki dampak besar dari variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

NILAI F-SQUARE

Variabel	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Kompetensi
Kompetensi	0.014	0.051	-	-
Kepuasan Kerja	0.134	0.422	-	-



Komitmen Organisasi	0.093	-	-	-
Disiplin Kerja	-	-	-	-

Sumber: Olah data Smart PLS, 2024

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari penelitian ini kompetensi memiliki dampak yang kecil terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasi. Sementara itu, didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki dampak moderat terhadap disiplin kerja dan memiliki dampak yang besar terhadap komitmen organisasi. Dampak yang kecil juga didapatkan pada komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

Q-square Predictive Relevance

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan. Selanjutnya, dengan melakukan prosedur blindfolding, dilakukan pengukuran Q-square value untuk asesmen predictive relevance dari model jalur. Nilai Q-square berada di rentang nol dan satu. Nilai Q-square lebih dari nol mengindikasikan bahwa variabel dan data penelitian mampu memprediksi model dengan baik. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Nilai Q- square pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut.

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kompetensi	830.000	566.516	0.317
Kepuasan Kerja	830.000	830.000	0.000
Komitmen Organisasi	830.000	608.149	0.267
Disiplin Kerja	830.000	830.000	0.000

Sumber: Olah data Smart PLS, 2024

Menurut tabel nilai Q-square dari model jalur dalam penelitian ini dapat menunjukkan bahwa nilai Q-square untuk variabel komitmen organisasi mencapai 0,267 dan variabel disiplin kerja sebanyak 0,317 yang dimana kedua angka ini masuk dalam kategori sedang dan sudah lebih dari nol. Maka dapat disimpulkan variabel dan data pada penelitian ini mampu memprediksi model dengan baik.

Uji Kecocokan / Goodness of Fit Index (GoF)

Uji *Goodness Of Fit* (GoF) adalah pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kelayakan dan akurasi sebuah *Index*. Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model structural, serta untuk meramalkan kinerja model secara keseluruhan dengan memberikan pengukuran yang sederhana. Menghitung nilai index gof dapat diperoleh dari akar kuadrat *nilai average communality index* dikalikan dengan R Square model.

Rumus : GoF = $\sqrt{\text{Com} \times R^2}$

Nilai gof diperoleh dari rentang 0 hingga 1, dengan nilai *communality* yang dianjurkan sebesar 0,50. Selanjutnya untuk menginterpretasikan nilai gof dapat dilihat angka 0,10 termasuk dalam kategori (Gof kecil), 0,25 yang tergolong dalam Tingkat

(Gof sedang), dan nilai gof 0,36 menunjukkan kategori (Gof besar) (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Nilai gof pada model penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut.

MODEL FIT

Variabel	AVE	R-Square
Kompetensi	0.671	
Kepuasan Kerja	0.641	
Disiplin Kerja	0.592	0.516
Komitmen Organisasi	0.676	0.505
Rata-rata	0.645	0.522
GOF	0.580	

Berdasarkan tabel diatas, nilai GoF pada penelitian ini adalah 0,580, yang menunjukkan bahwa ini tergolong didalam kategori GoF yang besar. Sehingga, dapat disimpulkan model pengukuran dan struktural dalam penelitian ini layak.

Dalam sebuah penelitian dua jenis hipotesis dapat diuji, direct effect hypothesis dan indirect effect hypothesis. Dalam penelitian ini terdapat lima direct effect hypothesis dan dua indirect effect hypothesis. Selain mengevaluasi hubungan secara langsung, peneliti juga dapat mengevaluasi terhadap pengaruh tidak langsung dengan menggunakan satu atau lebih variabel mediasi. Total dari efek langsung dan tidak langsung disebut dengan total effects. Kriteria penilaian, dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan bila nilai T statistic > T tabel (1,664), atau nilai p values < 0,5. Rangkuman hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel berikut.

HASIL UJI HIPOTESIS

	Variabel	Original Sample	T statistics	P values	Interpretasi
H1	Kompetensi -> Disiplin Kerja	0.050	0.434	0.332	Hipotesis ditolak
H2	Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.444	3.366	0.000	Hipotesis diterima
H3	Kompetensi -> Komitmen Organisasi	0.178	2.215	0.013	Hipotesis diterima
H4	Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0.597	8.447	0.000	Hipotesis diterima
H5	Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja	0.302	2.717	0.003	Hipotesis diterima
H6	Kompetensi -> Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja	0.054	1.586	0.056	Hipotesis ditolak
H7	Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja	0.180	2.500	0.006	Hipotesis diterima

Sumber: Olah data Smart PLS, 2024

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* atau teori perilaku terencana dari Icek Ajzen 1958, menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh seseorang merupakan hasil yang timbul dari adanya niat untuk berperilaku, dimana niat tersebut dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan kendali perilaku yang dirasakan (Ajzen, 1991). Kompetensi disini dipandang sebagai kendali perilaku yang dirasakan yang dapat memengaruhi niat seseorang untuk berperilaku dalam hal ini berperilaku disiplin dalam bekerja. Hasil penelitian berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan



menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan Hotel Batiqa Palembang sehingga tidak sejalan dengan teori perilaku terencana. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa kompetensi memiliki hubungan positif terhadap disiplin kerja, yang artinya jika kompetensi meningkat satu satuan unit maka bisa meningkatkan disiplin kerja. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung yang dikemukakan dalam studi Rohmat et al., (2022) Widodo et al, (2021), (Saleh et al., 2022; Syamsidar et al., 2021), dan Achmad, (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kedisiplinan karyawan. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh et al., (2022) dan Ahmed & Malik, (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Karyawan dengan kompetensi yang baik tidak selalu menjamin bahwa karyawan tersebut akan berperilaku disiplin, karena kompetensi sering kali hanya terkait dengan keterampilan teknis, sedangkan disiplin memerlukan pengetahuan nilai dan aturan organisasi, sehingga perlu tetap dilakukan kontrol dan sistem organisasi yang baik agar disiplin kerja dapat terbentuk.

Hasil penelitian berdasarkan semua pengujian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara langsung memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Karyawan Hotel Batiqa Palembang dan sejalan dengan teori pada penelitian ini. Dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara positif terhadap disiplin kerja, yang berarti jika kepuasan kerja ada peningkatan satu unit, maka disiplin kerja dapat meningkat. Lalu penelitian juga didapatkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan dalam studi Pasulu et al, (2023), Winarsih & Fariz, (2021), Munaroh, (2020), dan Ilahi, et al, (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mampu memengaruhi disiplin kerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memicu kedisiplinan karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan memberikan kepuasan pribadi, sehingga mereka terdorong untuk memberikan yang terbaik.

Pada penelitian ini didapatkan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi, ini menjelaskan bahwa jika kompetensi meningkat satu satuan unit akan membuat meningkatnya komitmen organisasi. Lalu didapatkan juga hasil bahwa kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dikemukakan oleh Pudjowati et al, (2024), Sumarsih et al, (2022), Choiriyah & Riyanto, (2021), dan Anwar & Aina, (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi yang tinggi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompetensi yang tinggi membuat karyawan merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini memicu rasa emosional pada karyawan karena mereka merasa penting bagi organisasi. Ketika individu memiliki kompetensi yang memadai, organisasi cenderung memberikan pengakuan, apresiasi, atau peluang pengembangan karir. Hal ini menumbuhkan rasa loyalitas dan keterikatan pada organisasi.

Hasil penelitian berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan

menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara langsung memiliki dampak positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Hotel Batiqa Palembang. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi, yang artinya jika kepuasan kerja meningkat satu satuan unit maka bisa meningkatkan komitmen organisasi. Lalu pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan dalam studi Ulfa et al, Kusuma & Kustini (2021) dan Ridwan & Anik, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan secara signifikan mampu memengaruhi komitmen organisasi. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pula pada rasa komitmen dalam bekerja, mereka akan lebih sering bekerja, setia dengan perusahaan, dan meningkatkan kinerja mereka (Hemsworth, 2024).

Hasil penelitian berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan Hotel Batiqa Palembang sehingga mendukung teori pada penelitian ini. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap disiplin kerja, yang artinya jika komitmen organisasi meningkat satu satuan unit maka bisa meningkatkan disiplin kerja. Lalu pada penelitian ini didapatkan juga hasil yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan dalam studi (Nur et al., 2022), (Tjipto et al., 2018) dan Setiawan, (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara signifikan mampu memengaruhi disiplin kerja. Karyawan yang loyal akan merasa berkewajiban untuk menjaga nama baik organisasi. Mereka akan menghindari perilaku yang dapat merusak reputasi organisasi, seperti melanggar disiplin.

Hasil penelitian berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan memperlihatkan dengan variabel komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan dalam memperantarai hubungan kompetensi dengan disiplin kerja pada karyawan Hotel Batiqa Palembang, dimana hal ini tidak sejalan dengan teori pada penelitian ini. Pada penelitian ini didapatkan bahwa terdapat hubungan positif komitmen organisasi dalam memperantarai hubungan antara kompetensi dengan disiplin kerja, yang artinya jika kompetensi meningkat satu satuan unit maka bisa meningkatkan disiplin kerja melalui komitmen organisasi. Selanjutnya, temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan yang dikemukakan dalam studi Hendrawan et al, (2023), Setiawan & Prasetyo, (2021), dan Ardiansyah & Siti, (2021) dimana komitmen organisasi karyawan secara signifikan mampu memperantarai hubungan kompetensi dengan disiplin kerja. Hasil penelitian ini mendukung dengan yang dikemukakan oleh Chen & Zhang, (2021) dan Sari & Kusnadi, (2021) dimana mereka menyatakan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui komitmen, karena kompetensi yang tinggi saja tidak selalu menjamin seseorang berperilaku disiplin. Meskipun karyawan terikat secara emosional, jika organisasi gagal menciptakan budaya kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang baik, Karyawan tidak akan merasa terdorong untuk berperilaku disiplin.

Hasil penelitian berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan



menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan dalam memperantarai hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan Hotel Batiqa Palembang, dimana ini sesuai dengan teori dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi, yang artinya jika kepuasan kerja meningkat satu satuan unit maka bisa meningkatkan disiplin kerja melalui komitmen organisasi. Lalu pada penelitian ini juga didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil tersebut maka terdapat *partial mediation*, yang artinya variabel independent dapat memengaruhi variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dikemukakan oleh Ikhsan & Siddiq, (2024) dimana komitmen organisasi karyawan secara signifikan mampu memperantarai hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pula pada rasa komitmen dalam bekerja, mereka akan lebih sering bekerja, setia dengan perusahaan, dan meningkatkan kinerja mereka (Hemsworth, 2024). Pendapat pada temuan tersebut hamper sama dengan Haarr, (1997) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan perilaku disiplin. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang rendah akan memanipulasi tugasnya dalam memberikan kinerja untuk perusahaan dan cenderung akan melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki berkomitmen tinggi akan menjalankan tugasnya dengan baik sesuai tanggung jawabnya tanpa melakukan manipulasi.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis statistik, beberapa Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan utaian hasil penelitian pada bab sebelumnya adalah Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Batiqa Palembang, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Batiqa Palembang, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Batiqa Palembang, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Batiqa Palembang, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Batiqa Palembang, Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi pada Hotel Batiqa Palembang, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi pada Hotel Batiqa Palembang

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek yaitu Hotel Batiqa Palembang, sehingga temuan yang diperoleh mungkin saja tidak diterapkan secara langsung pada perusahaan lain atau industri yang berbeda, kemungkinan adanya pengaruh subjektivitas atau bias yang dapat terjadi selama pengumpulan dan analisis data. Hasil penelitian meungkin tidak sepenuhnya menggambarkan semua aspek pribadi pekerja, seperti persepsi mereka atau pengalaman mereka yang dapat memengaruhi tanggapan mereka dalam temuan penelitian ini, penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu tertentu, sehingga hasilnya mungkin dapat dipengaruhi oleh kondisi dan factor pada saat itu. Kondisi dan dinamika organisasi dapat berubah seiring berjalannya waktu, sehingga taemuan penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya valid di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Hadi Kusuma, M., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Pt. Isoplan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (Jisip)*, 5(4). <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2394/http>
- Ahmed, R., & Malik, J. (2021). The Impact Of Competence On Employee Discipline In Organizations. *International Journal Of Human Resource Management Studies*, 15.
- Ajzen, I. (1991). The Theory Of Planned Behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Akbar, A. A. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Disiplin Kerja Kejaksaaan Tinggi Sumatera Selatan. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(5), 3774–3792. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i5.12053>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Ardiansyah, & Siti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kinerja*, 12.
- Awwali, M. H., & Sentosa, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt Putra Rasya Mandiri. *Jurnal: Ikraith-Ekonomika*. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2>
- Boulter, N., Dalziel, M., & Jackie, N. (2003). *People And Competencies. The Route To Competitive Advantage*. . John Wiley & Sons Inc.
- Bugdol, M. (2018). *A Different Approach To Work Discipline: Models, Manifestations And Methods Of Behaviour Modification*. Switzerland: Ag Part Of Springer Nature (1st Ed.). Palgrave Macmillan Cham.
- Chen, L., & Zhang, W. (2021). Examining The Mediating Role Of Organizational Commitment In The Relationship Between Competence And Work Discipline. *International Journal Of Human Resource Management*, 15.
- Elenda Sari, D., Aini, H., & Meiliya Dona, E. (2024). The Influence Of Competence On The Performance Of Auditors Of The Regional Inspectorate Of The Ogan Komering Ulu District (Oku) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu (Oku). *Journal Of Economic, Business And Accounting*.
- Fauzi, A., Suci Wulandari, A., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>



- Haarr, N. R. (1997). They're Making A Bad Name For Department: Exploring The Link Between Organizational Commitment And Police Occupational Deviance In A Police Patrol Bureau. *Policing. An International Journal Of Police Strategies & Management*, 20.
- Ikhsan, M., & Siddiq. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Variabel Intervening Komitmen Organisasi (Studi Pada Guru Yayasan Pondok Pesantren Di Kec. Pungging, Kab. Mojokerto). *Journal Of Sharia Economics, Banking And Accounting*, 1(2), 157–166. <https://doi.org/10.52620/jseba.v1i2.48>
- Jelatu, H., & Ansari Ibrahim, I. (2024). *Bagaimana Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Papua Sentani*.
- Jelatu, H., Maria, L., & Martin, J. (2023). The Influence Of Level Of Education, Training And Work Discipline On The Performance Of Forestry Officials In Makassar. *Journal Markcount Finance*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i1.67>
- Kadek Budiantara, I., Wayan, N., Mitariani, E., Gusti, I., & Imbayani, A. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Adidaya Madani Denpasar*.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (2012). *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja* (7th Ed.). Bima Aksara.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. . Pt. Andi: Yogyakarta.
- Maves, R. C., Downar, J., Dichter, J. R., Hick, J. L., Devereaux, A., Geiling, J. A., Kisson, N., Hupert, N., Niven, A. S., King, M. A., Rubinson, L. L., Hanfling, D., Hodge, J. G., Marshall, M. F., Fischkoff, K., Evans, L. E., Tonelli, M. R., Wax, R. S., Seda, G., ... Christian, M. D. (2020). Triage Of Scarce Critical Care Resources In Covid-19 An Implementation Guide For Regional Allocation: An Expert Panel Report Of The Task Force For Mass Critical Care And The American College Of Chest Physicians. In *Chest* (Vol. 158, Issue 1, Pp. 212–225). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.063>
- Nur, E. W., Rejeki, A., Suci, N., & Puspitaningrum, E. (2022). *Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Tenaga Keperawatan*.
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, P., Alim, A., & Thalib, L. (2023). The Effect Of Job Satisfaction And Work Motivation On Employee Performance Through Work Discipline At The Regional Secretariat Of East Luwu Regency, Indonesia. *Account And Financial Management Journal*, 08(07). <https://doi.org/10.47191/afmj/v8i7.01>
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Perilaku Organisasi* (16th Ed.). Salemba Empat.

- Rohmat, A., Rumengan, A. E., Satriawan, B., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2022). The Influence Of Leadership Style, Organizational Culture And Competence On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable At The Office Of Transportation Offices And Port Authorities (Ksop) Batam. *Jurnal Ekonomi*, 11. <http://Ejournal.Seainstitute.Or.Id/Index.Php/Ekonomi>
- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Gtv Hotel And Apartemen Di Masa Pandemi Covid-19. *Journal On Education*, 05.
- Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Ternate. *Jurnal Trust Riset Akuntansi*, 9.
- Sari, H., & Kusnadi, D. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 11.
- Setiawan, H., & Prasetyo, B. (2021). Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7.
- Sinambela, L. P., & Sarton, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Pt Raja Grafindo.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence At Work, Models For Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc. .
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Sudarmanto, Y., Nyoman, N., Martini, P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 79. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816>
- Suri, M., & Petchsawang, P. (2018). Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment And Demographic Factors In Private Banking Sector In Bangkok. In *Utcc International Journal Of Business And Economics (Utcc Ijbe)* (Vol. 10, Issue 2).
- Susanti, D., & Halilah, I. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Cv Rabbani Asysa)*.
- Sutedi, Prahiawan, & Nopus. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i1.11544>
- Syamsidar, Hakim, L., & Malik, I. (2021). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Syamsir, & Saputra. (2022). *Administrasi Kepegawaian*.



- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Wisma Nusantara Tondano Hotel Employees. In *770 Jurnal Emba* (Vol. 10, Issue 2).
- Tjipto, I., Madiono, D. E., Program, S., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2018). *Pengaruh Kepuasan Pada Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kedisiplinan Kerja Sopir Tetap Pt Sumber Karya* (Vol. 6, Issue 2).
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (5th Ed.). Raja Grafindo Persada.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect Of Job Satisfaction On Organizational Commitment And Work Discipline. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(1), 1328–1339. <https://doi.org/10.33258/Birci.V4i1.1759>