

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE
ON WORK DISCIPLINE MEDIATED BY ORGANIZATIONAL
COMMITMENT
(A Study on Employees of PT. Balatif in Malang City)**

Pajrin Ferawati^{1*}

ferraw2302@gmail.com¹

Survival²

survivaluwg@gmail.com²

Wahju Wulandari³

wulan@widyagama.ac.id³

^{1,2,3}Universitas Widya Gama Malang

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and organizational culture on work discipline with organizational commitment as a mediating variable among employees of PT. Balatif in Malang City. This research employed a quantitative approach using an explanatory research method. The population consisted of 119 employees selected using simple random sampling, while the data were analyzed using SEM-PLS. The results indicate that work motivation and organizational culture influence organizational commitment and work discipline. Organizational commitment also affects work discipline and is able to mediate the influence of work motivation and organizational culture on employee discipline. Therefore, improving work discipline can be achieved through strengthening work motivation, implementing a positive organizational culture, and fostering employee organizational commitment.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Discipline.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Balatif Kota Malang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Populasi berjumlah 119 karyawan dengan teknik *simple random sampling* dan dianalisis menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kedisiplinan kerja. Komitmen

organisasional juga berpengaruh terhadap kedisiplinan serta mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan karyawan. Peningkatan kedisiplinan dapat dilakukan melalui penguatan motivasi kerja, penerapan budaya organisasi yang positif, dan pembentukan komitmen karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kedisiplinan Kerja.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini kemajuan teknologi perusahaan selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan di lingkungan bisnis. Hal tersebut dilakukan dengan cara mengelola secara baik sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Salah satu sumberdaya yang menjadi parameter perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM sebagai peran penting untuk menjalankan semua kegiatan operasional maka sumber daya manusia mempunyai peran besar untuk mendukung keunggulan kompetitif perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi.

Aspek penting dalam pengelolaan SDM salah satunya adalah kedisiplinan kerja. Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan, kepatuhan, dan kesadaran individu untuk mematuhi peraturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Utama & Hidajat (2022), disiplin merupakan kepatuhan seseorang dalam mengikuti aturan yang didorong oleh kesadaran dari dalam dirinya tanpa ada paksaan dari pihak luar. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib,

meningkatkan tanggung jawab, serta mendukung efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sementara itu, Yunus & Dirwan (2025) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan skereseorang untuk menaati norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan rendahnya disiplin dapat menjadi penghambat keberhasilan organisasi.

PT. Balatif Malang sebagai perusahaan farmasi menuntut kedisiplinan tinggi dalam seluruh proses kerja. Setiap bagian produksi, pengemasan, dan distribusi harus berjalan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan keterlambatan hadir, kurangnya kepatuhan terhadap jam kerja, serta pelanggaran kecil terhadap tata tertib perusahaan. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya peningkatan disiplin melalui faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional. Maka perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat kerja seseorang. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai sasaran. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih patuh dan memiliki tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian Satrya & Putra (2023) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD Uluwatu Motor. Pratama & Nurbudiawati (2016) juga membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kedisiplinan pegawai pada instansi pemerintah.

Budaya organisasi turut berperan dalam membentuk perilaku disiplin. Budaya organisasi adalah sistem nilai dan norma yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota dalam bertindak. Robbins dan Coulter (2018) menyatakan budaya yang kuat menciptakan keseragaman perilaku dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Penelitian Satrya & Putra (2023) menemukan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai di lingkungan pemerintahan. Abduh *et al* (2024) juga menyebutkan budaya kerja yang menekankan tanggung jawab dan keteraturan meningkatkan disiplin karyawan. Penelitian Pribadi & Herlena (2016) pada perusahaan manufaktur menunjukkan budaya organisasi yang

konduktivitas meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kerja dan menekan tingkat pelanggaran disiplin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Balatif, ditemukan bahwa pelaksanaan budaya kerja sama tim belum berjalan secara optimal, yang berdampak pada menurunnya efektivitas kelompok. Selain itu, masih terdapat fenomena keterlambatan hadir yang menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi dan komitmen organisasional belum sepenuhnya terinternalisasi dengan baik dalam diri karyawan. Hal ini menjadi indikasi perlunya penguatan budaya organisasi yang lebih efektif agar nilai-nilai kedisiplinan dapat diterapkan secara konsisten.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komitmen organisasional. Komitmen menggambarkan keterikatan emosional, moral, dan rasional karyawan terhadap organisasi. Allen & Meyer (1997) membagi komitmen menjadi tiga dimensi: afektif, kontinuan, dan normatif. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha menjaga nama baik organisasi dan menaati seluruh aturan kerja. Herminingsih & Buana (2022) menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di sektor publik. Sudama (2022) juga menemukan bahwa komitmen tinggi mendorong kedisiplinan karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi.

Beberapa penelitian empiris membuktikan bahwa komitmen

organisasional berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan atau kinerja. Naraha *et al* (2020) menunjukkan komitmen organisasional memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di sektor pemerintahan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Butar-Butar & Sunaryo (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada perusahaan manufaktur makanan. Akan tetapi, penelitian tersebut belum menempatkan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh motivasi dan budaya organisasi, tetapi juga oleh tingkat komitmen organisasional. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan bekerja dalam budaya organisasi yang positif cenderung memiliki komitmen kuat, yang kemudian mendorong peningkatan kedisiplinan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Balatif di Malang)”.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan, seperti mendapatkan gaji besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja nyaman, dan rekan kerja *suportif*. Benardi *et al* (2021) Motivasi merupakan kekuatan internal yang menjadi dasar dalam mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku. Dorongan tersebut berasal dari dalam diri seseorang dan berfungsi sebagai penggerak dalam melakukan suatu tindakan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan yang dimilikinya. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli mengenai motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dorongan tersebut berperan sebagai kekuatan utama yang menggerakkan seseorang dalam melakukan berbagai upaya guna mencapai tujuan yang diinginkan dan untuk mendapatkan yang diinginkan baik secara positif maupun secara negative.

Budaya Organisasi

Menurut Sudarsono (2019) budaya merupakan seperangkat pemahaman mendasar yang dimiliki, diyakini, dan diterapkan oleh suatu kelompok masyarakat. Budaya mencakup nilai-nilai, gagasan, persepsi, preferensi, konsep moral, serta kode etik yang membentuk karakteristik khas suatu kelompok manusia. Sementara itu, organisasi dapat diartikan sebagai suatu

wadah yang menghimpun individu dengan latar belakang yang beragam untuk bekerja secara bersama-sama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

Istilah budaya organisasi tersusun atas dua kata, yaitu “budaya” dan “organisasi”. Sebelum membahas pengertian budaya organisasi, perlu terlebih dahulu dipahami makna dari masing-masing konsep tersebut berdasarkan pandangan para ahli. Secara etimologis, kata organisasi berasal dari bahasa Yunani organon yang berarti alat atau instrumen. Makna tersebut menunjukkan bahwa organisasi dipandang sebagai sarana atau alat yang digunakan manusia untuk membantu mencapai tujuan tertentu.

Menurut Darto *et al* (2015) sampai saat ini telah menemukan justifikasi lebih dari 50 definisi tentang budaya organisasi. Definisi budaya organisasi beragam dari yang bersifat secara umum yang mendefinisikannya hanya sebagai “*The way we do things around here*” sampai dengan definisi yang sangat khusus (*specific*) dan rumit (*complicated*). Budaya organisasi merupakan sistem kepercayaan dan sikap bersama yang tumbuh dan berkembang dalam suatu organisasi serta berfungsi sebagai pedoman dalam membentuk perilaku para anggotanya.

Komitmen Organisasional

Menurut Kristyowati & Widhiastuti (2022) Komitmen organisasi merupakan gambaran sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi

serta memiliki keterikatan terhadap tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Komitmen ini merupakan sikap kerja yang penting, karena karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi diharapkan bersedia memberikan usaha yang lebih besar demi tercapainya tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Menurut Putri & Nugroho (2022) komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk melakukan tercapainya tujuan organisasi dan berkeinginan mempertahankan jabatan sebagai anggota organisasi.

Septianingsih *et al* (2020) Komitmen kerja sering dipahami sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku yang penting untuk menilai kecenderungan pegawai, khususnya dalam hal tingkat identifikasi dan keterlibatan individu yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi menurut Hadiyatno (2022) merupakan cerminan loyalitas karyawan serta proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan kepedulian terhadap organisasi dan keyakinan untuk menerima nilai serta tujuan yang dianut organisasi. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai kondisi ketika seorang karyawan berpihak pada tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Allen & Meyer (1997) Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai tingkat sejauh mana seorang karyawan merasakan keterikatan dan rasa kesatuan dengan organisasi tempat ia bekerja. Lebih lanjut, komitmen organisasi mencerminkan kemauan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi yang ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan yang selaras dengan ketentuan dan peraturan organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut akan dikenai sanksi atau hukuman sesuai dengan aturan yang berlaku Arisanti *et al* (2019). Sedangkan menurut Wahyuni & Lubis (2020) Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang terbentuk melalui rangkaian perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketenangan, keteraturan, serta ketertiban dalam lingkungan kerja.

Menurut Wulandari & Hamzah (2019) Disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan kesadaran, kemauan, serta kesediaan individu untuk mematuhi dan menaati peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja atau sekitarnya. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku individu yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja juga berfungsi sebagai sarana bagi pimpinan atau atasan untuk melakukan pembinaan dan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan karyawan, sehingga karyawan bersedia memperbaiki perilaku dan meningkatkan kepatuhan dalam bekerja untuk mengubah perilakunya dan yang berusaha meningkatkan kesadaran serta mendorong seseorang dalam mematuhi segala peraturan perusahaan.

Hipotesis

Mengingat bahwa hipotesis dapat diuji dan divalidasi (pengujian kesahiannya) melalui penyelidikan ilmiah, maka hipotesis dapat membantu dalam pembuktian secara empiris Sugiyono (2015). Berdasarkan perumusan masalah di muka, maka hipotesis pada penelitian ini diajukan sebagai berikut:

- Hipotesis 1 (H1) : Motivasi kerja yang semakin tinggi mampu meningkatkan kedisiplinan.
- Hipotesis 2 (H2) : Budaya Organisasi yang semakin tinggi mampu meningkatkan kedisiplinan.
- Hipotesis 3 (H3) : Motivasi kerja yang semakin tinggi mampu meningkatkan komitmen organisasional.
- Hipotesis 4 (H4) : Budaya organisasi yang semakin tinggi mampu meningkatkan komitmen organisasional.

- Hipotesis 5 (H5) : Komitmen organisasional yang semakin tinggi mampu meningkatkan kedisiplinan.
- Hipotesis 6 (H6) : Komitmen Organisasional memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan.
- Hipotesis 7 (H7) : Komitmen organisasional memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2013), penelitian eksplanatori merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menerapkan model *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis varian yang dikenal sebagai *SEM-Partial Least Square* (PLS). SEM merupakan teknik analisis statistik multivariat yang mengombinasikan analisis faktor dan analisis regresi (korelasi) dengan tujuan untuk menguji hubungan antarvariabel dalam suatu model, baik hubungan antara indikator dengan konstruknya maupun hubungan antar konstruk.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Balatif di Kota Malang dan objek dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Lokasi penelitian ini beralamat di Jl. Tenaga No 5 Blimbing, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur.

Populasi (N) dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Balatif di Kota Malang yang berjumlah 119 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Simple random sampling* dengan sampel sejumlah 92 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner untuk mengukur variabel motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kedisiplinannya. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup (*close-ended*) dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi yang meliputi informasi umum instansi, struktur organisasi, jumlah pegawai, serta dokumen resmi yang relevan untuk mendukung interpretasi hasil penelitian

Analisis data dilakukan dengan dua perangkat lunak utama, yaitu SPSS dan SmartPLS versi 4. SPSS digunakan untuk menganalisis karakteristik responden dan statistik deskriptif, sedangkan SmartPLS digunakan untuk analisis *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Analisis SEM-PLS dipilih karena sesuai untuk model penelitian dengan hubungan struktural yang kompleks, melibatkan variabel mediasi dan moderasi,

serta efektif digunakan pada ukuran sampel relatif kecil dan tujuan prediktif.

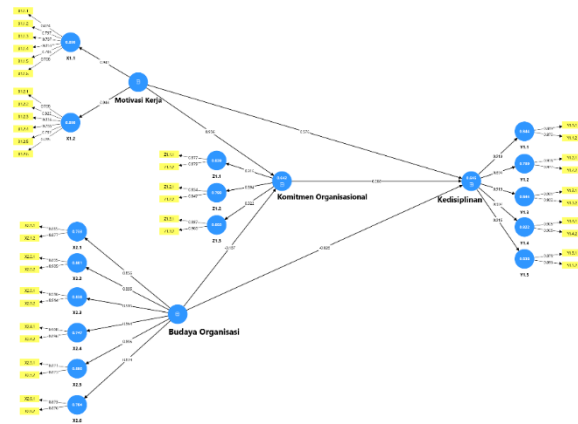
Pengujian model SEM-PLS dilakukan melalui evaluasi outer model dan inner model. Outer model diuji melalui validitas konvergen (loading factor, p-value, AVE) dan validitas diskriminan (cross loading), serta reliabilitas konstruk menggunakan composite reliability dan Cronbach's alpha. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square, dan koefisien jalur (path coefficient) untuk menilai kekuatan dan signifikansi hubungan antar konstruk laten. Selanjutnya, analisis mediasi dilakukan dengan menguji specific indirect effects menggunakan bootstrapping, sedangkan analisis moderasi dilakukan dengan menguji signifikansi variabel interaksi menggunakan pendekatan two-stage dalam SmartPLS, sehingga dapat diketahui apakah mediator dan moderator berperan secara penuh, parsial, atau kuasi dalam model penelitian (Hair *et al.*, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi terhadap model pengukuran (*measurement model*) dilakukan untuk menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel konstruk. Indikator-indikator tersebut perlu diuji reliabilitas yang terdiri dari uji realibilitas indikator dan uji *internal consistency reliability*. Sedangkan uji validitas terdiri dari uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.



Gambar 1. Outer Model

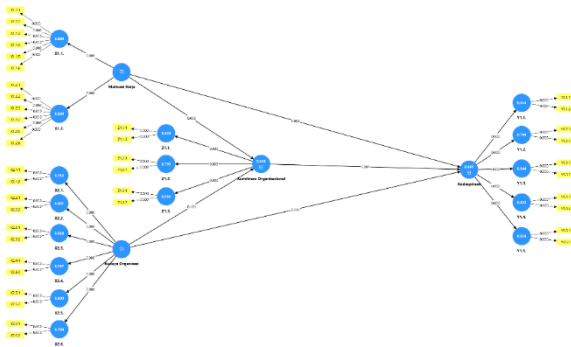
Hasil pengujian reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* dan *composite reliability* menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasional (X2), Komitmen Organisasional (Z), dan Kedisiplinan (Y) memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi. Nilai *cronbach's alpha* berkisar antara 0.885 sampai dengan 0.947 sementara nilai *composite reliability* berada di rentang 0.887 hingga 0.949, yang mana seluruhnya jauh di atas batas penerimaan 0.70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan reliabel (andal) untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

Hasil uji validitas konvergen melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk empat variabel penelitian. Kriteria yang disyaratkan untuk validitas konvergen yang baik adalah nilai AVE harus lebih besar dari 0.50. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu Motivasi Kerja (0.560), Budaya Organisasional (0.612),

Komitmen Organisasional (0.636), dan Kedisiplinan (0.877) maka telah memenuhi kriteria ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model memiliki validitas konvergen yang baik, yang berarti item-item kuesioner yang digunakan secara efektif mengukur konstruk laten yang seharusnya.

Evaluasi Model Struktural (*Structural Model*)

Evaluasi terhadap model struktural (structural model) dimaksudkan untuk mengkonfirmasi sebuah faktor berdasarkan indikator-indikator empirisnya. Structural model adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antara konstruk.



Gambar 2. Inner Model

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Untuk Kedisiplinan (Y), nilai R^2 sebesar 0.651 berarti bahwa 65.1% variasi kedisiplinan dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel-variabel prediktor (motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasional dan variabel

interaksi), sementara sisanya (34.9%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, untuk komitmen organisasional (Z), nilai R^2 sebesar 0.644 menunjukkan bahwa 64.4% variasi dalam perilaku kerja inovatif dijelaskan oleh variabel prediktornya (motivasi kerja dan budaya organisasi), dengan 35.6% dijelaskan oleh faktor lain. Secara keseluruhan, kedua nilai R^2 ini dikategorikan kuat (substantial), menandakan kemampuan prediktif model yang sangat baik.

Hasil uji *Q-square test* menunjukkan nilai Q-Square sebesar 0.876. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 87.6%. Sedangkan sisanya sebesar 12.4% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pengujian Hipotesis

Prosedur bootstrapping pada SmartPLS menghasilkan nilai T-statistic untuk setiap jalur hubungan yang digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai T-statistic tersebut akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Penelitian yang menggunakan tingkat kepercayaan 95% sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan (α) = 5% = 0.05, nilai nilai t-tabelnya adalah 1.96.

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

Item	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST DEV)	T statistics (O/ST DEV)	P values
Motivasi Kerja (X1) → Kedisiplinan (Y)	0.560	0.538	0.210	2.666	0.004
Budaya Organisasi (X2) → Kedisiplinan (Y)	-0.010	0.014	0.169	0.059	0.476
Motivasi Kerja (X1) → Komitmen Organisasi (Z)	0.941	0.863	0.184	5.105	0.000
Budaya Organisasi (X2) → Komitmen Organisasi (Z)	-0.168	-0.110	0.157	1.068	0.143
Komitmen Organisasi (Z) → Kedisiplinan (Y)	0.295	0.281	0.093	3.164	0.001

linan (Y)					
Motivasi Kerja (X1) → Komitmen Organisasi (Z) → Kedisiplinan (Y)	0.278	0.250	0.109	2.549	0.006
Budaya Organisasi (X2) → Komitmen Organisasi (Z) → Kedisiplinan (Y)	-0.049	-0.034	0.046	1.073	0.142

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan nilai P-value adalah 0.004 (< 0.05) dan T-statistic adalah 2.666 (> 1.96). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kedisiplinan. Pengujian hipotesis 2 menunjukkan nilai P-value adalah 0.476 (> 0.05) dan T-statistic adalah 0.059 (< 1.96). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Artinya tidak pengaruh langsung yang signifikan dari budaya organisasi terhadap

kedisiplinan. Pengujian hipotesis 3 menunjukkan nilai P-value adalah 0.000 (< 0.05) dan T-statistic adalah 5.105 (> 1.96). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh langsung yang sangat signifikan dari motivasi kerja terhadap perilaku komitmen organisasional. Pengujian hipotesis 4 menunjukkan nilai P-value adalah 0.143 (> 0.05) dan T-statistic adalah 1.068 (< 1.96). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Artinya tidak pengaruh langsung yang signifikan dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Pengujian hipotesis 5 menunjukkan nilai P-value adalah 0.001 (< 0.05) dan T-statistic adalah 3.164 (> 1.96). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya komitmen organisasi terhadap kedisiplinan. Pengujian hipotesis 6 menunjukkan nilai P-value adalah 0.006 (< 0.05) dan T-statistic adalah 2.549 (> 1.96). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya komitmen organisasional signifikan memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kedisiplinan. Pengujian hipotesis 7 menunjukkan nilai P-value adalah 0.142 (> 0.05) dan T-statistic adalah 1.073 (< 1.96). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Artinya komitmen organisasional tidak signifikan memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kedisiplinan.

Pembahasan

Pengaruh Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi akan diikuti oleh meningkatnya perilaku disiplin dalam bekerja. Secara konseptual, motivasi merupakan energi pendorong yang membentuk perilaku individu di tempat kerja. Karyawan yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif seperti hadir tepat waktu, mengikuti prosedur kerja, serta menjaga tanggung jawab pekerjaan. Sebaliknya, lemahnya motivasi seringkali diikuti oleh pelanggaran aturan kerja dan rendahnya komitmen terhadap pekerjaan. Motivasi yang muncul dari penghargaan, pengakuan, peluang karier, maupun lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kesadaran karyawan untuk bekerja secara tertib. Dengan kata lain, kedisiplinan tidak semata-mata terbentuk karena pengawasan organisasi, tetapi karena adanya kesadaran internal dari karyawan. Dalam praktik organisasi, pemberian insentif, arahan kerja yang jelas, serta hubungan kerja yang baik dapat memperkuat motivasi karyawan. Ketika motivasi meningkat, karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga perilaku disiplin terbentuk secara konsisten. Kedisiplinan kerja pada dasarnya merupakan hasil dari kemauan individu

dalam menaati aturan. Oleh karena itu, upaya perusahaan dalam membangun motivasi kerja menjadi langkah penting untuk menciptakan budaya kerja yang tertib dan produktif.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepatuhan terhadap aturan kerja. Secara empiris kondisi ini relevan dengan fenomena di PT Balatif Malang dimana masih terdapat perbedaan tingkat kedisiplinan antar karyawan terutama pada ketepatan waktu hadir, konsistensi mengikuti SOP serta kelengkapan administrasi kerja. Pada pekerjaan yang bersifat rutin dan berulang, motivasi intrinsik cenderung menurun sehingga kepatuhan kerja ikut menurun. Oleh karena itu disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pengawasan manajemen, namun juga dipengaruhi oleh dorongan internal karyawan untuk bekerja dengan baik. Hasil ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan motivasi merupakan penggerak utama perilaku kerja termasuk kepatuhan terhadap peraturan, serta didukung penelitian Resi *et al* (2025) yang menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin kuat nilai dan kebiasaan kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja. Secara konseptual budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman tidak tertulis yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Ketika nilai kerja seperti ketelitian, tanggung jawab, dan kerja sama telah menjadi kebiasaan bersama, karyawan akan menyesuaikan perilakunya tanpa harus selalu diawasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memiliki keseragaman nilai cenderung memunculkan perilaku kerja yang tidak konsisten. Budaya kerja yang diterapkan secara berkelanjutan akan membentuk pola perilaku yang otomatis. Oleh karena itu kedisiplinan tidak hanya berasal dari peraturan formal perusahaan, tetapi dari kebiasaan yang tertanam dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dalam praktik organisasi, pembiasaan prosedur kerja yang jelas, contoh perilaku dari pimpinan, serta interaksi kerja yang positif dapat memperkuat pemahaman nilai organisasi sehingga karyawan bekerja secara lebih tertib.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi juga terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. PT Balatif sebagai industri farmasi memiliki standar kerja ketat terkait prosedur produksi, dokumentasi serta kualitas produk sesuai standar CPOB. Masih ditemukan kepatuhan tinggi saat diawasi dan

menurun ketika pengawasan berkurang. Hal ini menunjukkan disiplin kerja masih bersifat struktural karena aturan, belum sepenuhnya menjadi kebiasaan kerja. Oleh karena itu budaya organisasi berperan penting dalam membentuk disiplin melalui internalisasi nilai kerja. Hasil ini sesuai dengan teori Robbins & Judge (2017) serta didukung penelitian Hafidulloh & Ratnaningtyas (2024).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin kuat pula keterikatan mereka terhadap organisasi. Secara konseptual motivasi menjadi faktor pendorong yang membuat karyawan merasa pekerjaannya bernilai dan penting, sehingga muncul rasa memiliki terhadap tempat kerja. Karyawan yang merasa kebutuhan penghargaan, pengembangan diri, serta kepuasan kerja terpenuhi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, rendahnya motivasi sering diikuti oleh sikap bekerja sekadar menjalankan tugas tanpa keterlibatan emosional. Motivasi yang berasal dari pengakuan, kesempatan berkembang, serta hubungan kerja yang baik akan memperkuat keterikatan karyawan pada organisasi. Dalam praktiknya, ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih bersedia

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan berkontribusi secara optimal.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen tidak hanya terbentuk karena masa kerja atau aturan perusahaan, melainkan karena adanya dorongan psikologis dari dalam diri karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Vita & Widhy Setyowati, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin baik nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan dalam organisasi maka semakin kuat pula keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Budaya organisasi membentuk cara berpikir dan bertindak anggota organisasi sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari lingkungan kerja tersebut. Hasil ini sejalan dengan Jazilah (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Ketika nilai organisasi dipahami dan diterima, karyawan tidak hanya menjalankan pekerjaan sebagai kewajiban, tetapi juga memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. BALATIF menunjukkan bahwa budaya organisasi di

PT. BALATIF sudah diterapkan dengan baik dalam perusahaan. Secara konseptual budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang memberikan identitas bagi anggota organisasi. Lingkungan kerja yang menekankan kerja sama, tanggung jawab, serta orientasi pada hasil akan menumbuhkan kenyamanan psikologis sehingga karyawan cenderung bertahan dan berkontribusi lebih bagi organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak jelas atau tidak konsisten dapat menyebabkan rendahnya keterikatan karyawan karena mereka tidak merasakan kesesuaian nilai dengan tempat kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kedisiplinan

.Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini berarti semakin kuat keterikatan karyawan terhadap organisasi maka semakin tinggi pula perilaku disiplin yang ditunjukkan dalam bekerja. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari organisasi cenderung menjaga perilakunya tanpa harus diawasi, karena memandang keberhasilan organisasi sebagai tanggung jawab pribadi. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban sehingga kepatuhan kerja menjadi tidak konsisten.

Secara konseptual komitmen organisasional mencerminkan penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan

organisasi. Ketika karyawan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, kepatuhan terhadap aturan bukan lagi merupakan tekanan dari luar tetapi muncul dari kesadaran pribadi. Oleh karena itu kedisiplinan tidak hanya dipengaruhi oleh sistem pengawasan maupun sanksi, tetapi lebih dipengaruhi oleh keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sutedi *et al* (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu Allen & Meyer (1997) menjelaskan bahwa individu dengan komitmen tinggi akan menunjukkan perilaku kerja positif termasuk kepatuhan terhadap norma organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan konsekuensi dari keterikatan karyawan terhadap organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula tingkat kedisiplinannya dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kedisiplinan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan melalui komitmen organisasional. Hal ini berarti komitmen organisasional berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja

tinggi akan lebih terikat dengan organisasi, kemudian keterikatan tersebut mendorong mereka untuk bekerja secara tertib dan bertanggung jawab. Secara konseptual motivasi merupakan dorongan awal yang menumbuhkan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sedangkan komitmen organisasional merupakan bentuk keterikatan psikologis terhadap organisasi. Ketika motivasi hanya bersifat sementara, perilaku disiplin cenderung tidak stabil. Namun ketika motivasi berkembang menjadi komitmen, maka kepatuhan kerja akan muncul sebagai kesadaran pribadi. Dengan demikian kedisiplinan bukan lagi karena pengawasan atau sanksi, tetapi karena tanggung jawab moral terhadap organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja lebih efektif dilakukan dengan memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Motivasi kerja akan menghasilkan kedisiplinan yang konsisten apabila diikuti dengan pembentukan komitmen organisasional. Dengan demikian komitmen organisasional memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Qamaruddin *et al* (2021).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kedisiplinan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan melalui komitmen organisasional

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian perilaku disiplin masih dipengaruhi kontrol eksternal. Kondisi tersebut berkaitan dengan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, dimana nilai organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi menyebabkan kedisiplinan belum stabil pada semua kondisi kerja.

Budaya organisasi membentuk pola pikir dan sikap kerja karyawan, kemudian keterikatan terhadap organisasi mendorong munculnya perilaku disiplin secara sukarela. Secara konseptual budaya organisasi merupakan sistem nilai yang membentuk kebiasaan kerja, sedangkan komitmen organisasional merupakan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi. Apabila nilai organisasi hanya dipahami sebagai aturan formal maka perilaku disiplin cenderung muncul karena pengawasan, namun apabila nilai tersebut diyakini oleh karyawan maka akan terbentuk komitmen yang kemudian mendorong kedisiplinan sebagai kesadaran pribadi. Dengan demikian kedisiplinan kerja merupakan hasil internalisasi nilai organisasi melalui keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis, penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen

organisasional, Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan, Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan melalui komitmen organisasional, dan Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan melalui komitmen organisasional

Saran

Meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dimana Perusahaan disarankan memberikan penghargaan atas prestasi kerja, peluang pengembangan karir, serta umpan balik kinerja secara berkala. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki dorongan internal untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan mematuhi aturan kerja. Memperkuat penerapan budaya organisasi pada Manajemen perlu menanamkan nilai-nilai kerja seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama tim melalui sosialisasi rutin, briefing harian, serta teladan langsung dari pimpinan agar perilaku disiplin menjadi kebiasaan kerja. Meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada Perusahaan dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan dengan melibatkan mereka dalam kegiatan perusahaan, komunikasi dua arah, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan suportif sehingga karyawan merasa

menjadi bagian penting dari organisasi. Menerapkan sistem disiplin yang konsisten pada Perusahaan perlu menerapkan aturan kehadiran dan tata tertib kerja secara tegas, transparan, serta konsisten melalui sistem reward and punishment agar kedisiplinan tidak hanya bergantung pada kesadaran individu tetapi juga didukung sistem organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Pegadaian (Persero) Nganjuk Branch. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Benardi, B., Chaidir, M., & Setyowati, A. (2021). Pengaruh Mata Pelajaran Kewirausahaan dan Lingkungan Pergaulan terhadap Motivasi Berwirausaha Siswa SMKS Al - Hamidiyah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4881–4888. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1376>
- Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S. S., & Hariyadi, S. (2015). The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, Republic of

- Indone. ... of *Business and Management*, 7(23), 205–219.
- Hadiyatno, D. (2022). *The Effect of Leadership , Compensation , and Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction Employees of PT Meranti Nusa Bahari Balikpapan*. 22478–22489.
- Hafidulloh, & Ratnaningtyas, D. (2024). Peran motivasi dan budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan di rsud dr. soetomo *. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 109–121.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21*. PT Bumi Aksara.
- Jazilah, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Citra Mulya Perkasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 445–457.
- Joseph F. Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Marko Sarstedt. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Kristyowati, N. D., & Widhiastuti, H. (2022). The Role of Job Insecurity, Perceptions of Organizational Support and Organizational Commitment to Employees' OCB. *Munazzama: Journal of Islamic Management and Pilgrimage*, 2(1), 64–84. <https://doi.org/10.21580/mz.v2i1.11615>
- Putri, I. I., & Nugroho, N. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3Pg). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(5), 1–12.
- Qamaruddin, M. Y., Risal, M., & Sudarman, H. (2021). Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparat Sipil Negara (ASN). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 102–111. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13146>
- Resi, Sahabuddin, R., Burhanuddin, Natsir, U. D., & Haeruddin, I. W. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Makassar Program Studi Manajemen , Universitas Negeri Makassar , Indonesia kehidupan masyarakat . Organisasi Pemerintah*. 3(September), 195–208.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Septianingsih, H., Subiyanto, K. C., & Didik, K. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY). *JURNAL FOKUS*, 10(1), 41–61.
- Sudarsono. (2019). BUDAYA ORGANISASI SUDARSONO STAI Denpasar Bali. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ekonomi*, 4(2), 1–13.

- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sutedi, Prahiawan, W., & Nopus, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiri Cabang Kota Tangerang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(1), 84.
- Utama, S. W., & Hidajat, S. (2022). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1391–1405. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4585>
- Vita, B. M., & Widhy Setyowati. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI SERTA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi pada Bank Jateng Purbalingga) 1,2. X(1)*, 76–90.
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). *ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. KHARISMA DAYUNG UTARA PEKANBARU*. 2(1), 1–9.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.
- Yunus, M., & Dirwan, D. A. (2025). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA BINTARA DINAS PERSONEL PANGKALAN TNI ANGKATAN UDARA ADISUTJIPTOid 1 dan adirwan@unsurya.ac.id 2 Mahasiswa dan Dosen Prodi Magister Manajemen Unsurya. Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia 14(1)*, 29–45.