

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL BATIQA PALEMBANG**



Tesis Oleh:

Abdullah Ammar Arafat

NIM 01032682327001

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si)
pada
Program Studi Magister Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen SDM
Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Batiqa Palembang

Nama Mahasiswa : Abdullah Ammar Arafat

NIM : 01032682327001

Program Studi : Magister Ilmu Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I



Prof.Drs. Isnurhadi,M.B.A.,Ph.D.
NIP. 1962111211989111001

Pembimbing II



Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

**Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen**



Dr. Shelfi Malinda,S.E.,M.M
NIP. 198303112014042001

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya**



Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.
NIP. 196706241994021002

Tanggal Lulus : 09 Januari 2025



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964
Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139
Laman:<http://fe.unsri@unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS

**Ketua : Prof. Drs. Isnurhadi, M.B.A., Ph.D.
NIP. 1962111211989111001**


(.....)

**Sekretaris : Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001**


(.....)

**Anggota (1) : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002**


(.....)

**(2) : Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M
NIP. 198303112014042001**


(.....)



**BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS
MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

No.	Nama	Tanda tangan	Tanggal
1.	Prof. Drs. Isnurhadi, M.B.A., Ph.D.		16/1/25
2.	Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.		14/1/25
3.	Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si		16/1/25
4.	Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M		14/1/25

Menerangkan bahwa:

Nama : Abdullah Ammar Arafat
NIM : 01032682327001
Program Studi : Ilmu Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Batiqa Palembang

Telah memperbaiki tesis hasil ujian

Palembang, Januari 2025
Mengetahui,
Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen

Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M
NIP 198303112014042001



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964
Jl. Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139
Laman:<http://fe.unsri@unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

MATRIK PERBAIKAN TESIS

Nama : Abdullah Ammar Arafat
NIM : 01032682327001
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Pembimbing : 1. Prof. Drs. Isnurhadi, M.B.A., Ph.D. (......)*
2. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M (......)*

No.	Dosen Penguji	Saran dan Masukan	Keterangan	Paraf
1.	Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si	<ul style="list-style-type: none">• Kelengkapan tesis (ucapan terima kasih, motto dan persembahan, dan daftar Riwayat hidup)• Pada Tabel 1.3 perjelas sertifikasi kompetensi yang dimiliki• Perbaiki kesalahan penulisan (<i>typo</i>)• Hilangkan kode indikator pada penjelasan dimensi variabel• Tambahkan penjelasan makna panah langsung dan putus-putus pada gambar kerangka konseptual• Hilangkan kata perumusan pada perumusan hipotesis• Pada diagram sebaran responden, warnanya harus jelas	Telah diperbaiki dan ditambahkan	

		<ul style="list-style-type: none"> • Setiap analisa diagram sebaran responden dan tanggapan responden, berikan juga teorinya • Tambahkan saran untuk setiap variabel dan juga penelitian selanjutnya • Kaitkan teori TPB di implikasi teoritis • Tambahkan lampiran kuesioner dan hasil MSI di akhir penelitian 		
2.	Dr. Shelfi Malinda,S.E.,M.M	<ul style="list-style-type: none"> • Penekanan penjelasan di latar belakang bahwa penelitian yang dilakukan berfokus pada peningkatan jasa pelayanan • Pada bagian pembahasan, Perjelas hasil penelitian dengan rujukannya • Pada bagian Kesimpulan, langsung saja dijelaskan apakah variabel berpengaruh atau tidak 	Telah diperbaiki dan ditambahkan	
3.	Prof. Drs. Isnurhadi,M.B.A., Ph.D.	Perbaiki sesuai saran penguji	Telah diperbaiki dan ditambahkan	
4.	Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.	Perbaiki sesuai saran penguji	Telah diperbaiki dan ditambahkan	

Palembang, Januari 2025
Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,



Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M
198303112014042001

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

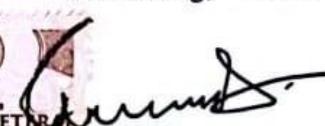
Nama : Abdullah Ammar Arafat
Tempat dan tanggal lahir : Palembang, 19 Desember 2001
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
NIM : 01032682327001

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan Kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah ini yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun diperguruan tinggi lain.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, Januari 2025



Abdullah Ammar Arafat
NIM. 01032682327001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Berpikir positif dan melapangkan hati akan memudahkan proses hidup.”

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan).”

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

Tesis ini saya persembahkan kepada :

- ❖ **Orang tua**
- ❖ **Keluarga**
- ❖ **Teman Seperjuangan**
- ❖ **Almamater**

KATA PENGANTAR

Rasa syukur dari hati terdalam saya panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan tesis ini. Sholawat dan salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada tesis ini penulis mengambil judul “Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Batiqa Palembang”. Tesis ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, tempat penelitian, dan orang lain.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, Januari 2025



Abdullah Ammar Arafat

NIM. 01032682327001

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Tuhan yang maha esa Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan kepada penulis.
2. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan, semangat, dan doa untuk kesuksesan dan keberhasilan penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Prof. Drs. Isnurhadi, M.B.A., Ph.D selaku dosen pembimbing pertama yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M, selaku dosen pembimbing kedua yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan tesis ini, dan juga telah memberikan rekomendasi untuk saya sehingga dapat melanjutkan studi S2 di Universitas Sriwijaya.

8. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si, selaku dosen penguji pertama yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan tesis ini.
9. Ibu Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M, selaku dosen penguji kedua yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan tesis ini.
10. Ibu Dr. Yuliani, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing akademik yang telah bersedia membimbing dan memberikan saran selama proses perkuliahan yang saya jalani.
11. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom, selaku dosen Universitas Sriwijaya yang telah memberikan rekomendasi untuk saya sehingga dapat melanjutkan studi S2 di Universitas Sriwijaya.
12. Mba Okky, selaku admin Ilmu Manajemen beserta staf karyawan Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya dalam segala hal terkait perkuliahan.
13. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
14. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
15. Bapak Khairul, S.E selaku manajer HRD yang telah memberikan izin saya untuk melakukan penelitian.
16. Bapak/Ibu seluruh Karyawan di Hotel Batiqa Palembang yang telah membantu saya dalam mengumpulkan informasi dan data.

17. Teman-teman Ilmu Manajemen Angkatan 2023 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan informasi, dukungan, dan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
18. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta membantu saya dalam menyelesaikan tesis ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya.

Palembang, 09 Januari 2025



Abdullah Ammar Arafat
NIM. 01032682327001

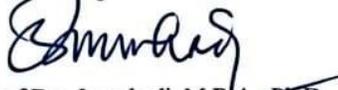
ABSTRAK

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. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan data kuantitatif dan SEM (*Structural Equation Model*) dengan aplikasi Smart PLS Versi 4, dengan jumlah sampel 83 orang Karyawan Hotel Batiqa Palembang. Ditemukan terdapat pengaruh 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

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Prof. Drs. Isnurhadi, M.B.A., Ph.D
NIP. 1962111211989111001

Pembimbing Kedua,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,



Dr. Shelfi Malinda, SE., MM
NIP. 198303112014042001

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, job 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 was 83 employees of the Batiqa Hotel Palembang. It was found that there was a positive and significant influence between job 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 influence of competence on work discipline and competence on work discipline through organizational commitment.

Keywords: Competence, Job satisfaction, Organizational Commitment, Work discipline

Advisor I,



Prof. Drs. Isnurhadi, M.B.A, Ph.D

NIP. 1962111211989111001

Advisor II,

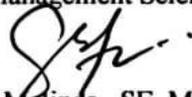


Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Coordinator of Study Program

Master of Management Science,



Dr. Shelfi Malinda., SE.,MM

NIP. 198303112014042001

Head of Technical Implementation Unit for Language
Universitas Sriwijaya

Dr. Drs. Djunaldi, MSLS
NIP. 196203021988031004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Abdullah Ammar Arafat
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 19 Desember 2001
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswa
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Kemangi Selada No. 142 RT 032 RW 006
Alamat E-mail : ammararafat2001@gmail.com

Pendidikan Formal :

- Taman Kanak-Kanak : TK IBA Palembang
- Sekolah Dasar : SDN IBA Palembang
- Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 10 Palembang
- Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 6 Palembang
- Perguruan Tinggi : S-1 Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS.....	iii
BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS.....	iv
MATRIK PERBAIKAN TESIS	v
HALAMAN PERNYATAAN	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
UCAPAN TERIMA KASIH.....	x
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12

1.4	Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis	12
1.4.1	Manfaat Teoritis	12
1.4.2	Manfaat Praktis.....	13
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN		14
2.1	Landasan Teori	14
2.2	Kompetensi.....	16
2.2.1	Faktor-Faktor Memengaruhi Kompetensi.....	17
2.2.2	Dimensi Kompetensi.....	19
2.3	Komitmen Organisasi	20
2.3.1	Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen.....	21
2.3.2	Dimensi Komitmen.....	22
2.4	Disiplin Kerja	22
2.4.1	Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.4.2	Dimensi Disiplin Kerja	24
2.5	Kepuasan Kerja	25
2.5.1	Beberapa Faktor dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
2.5.2	Dimensi Kepuasan Kerja	26
2.6	Hubungan Antar Variabel	27
2.6.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja.....	27
2.6.2	Pengaruh Kepuasan Terhadap Disiplin Kerja	28
2.6.3	Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi.....	29
2.6.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	29
2.6.5	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja	30

2.6.6	Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi	31
2.6.7	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi	31
2.7	Penelitian Terdahulu	32
2.8	Kerangka Konseptual.....	38
2.9	Hipotesis.....	39
BAB III	METODE PENELITIAN	42
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	42
3.2	Rancangan Penelitian.....	42
3.3	Jenis Dan Sumber Data.....	42
3.3.1	Jenis Data	42
3.3.2	Sumber Data.....	43
3.4	Metode Pengumpulan Data	43
3.5	Skala Pengukuran	45
3.6	Populasi Dan Sampel	45
3.6.1	Populasi.....	45
3.6.2	Sampel.....	46
3.7	Metode Suksesif Interval	47
3.8	Analisis Data	48
3.8.1	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	48
3.8.2	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	50
3.8.3	Pengujian Hipotesis	52

3.8.4	Uji Variabel Mediasi / Intervening	53
3.8.5	Diagram Alur Model.....	54
3.9	Definisi Operasional Variabel	54
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1	Gambaran Umum Objek	58
4.1.1	Sejarah.....	58
4.1.2	Visi dan Misi	59
4.1.3	Struktur Organisasi	59
4.2	Karakteristik Responden	61
4.2.1	Responden Berdasarkan Bagian/Unit	61
4.2.2	Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.2.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.2.4	Responden Berdasarkan Status	65
4.2.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
4.2.6	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
4.3	Analisis Data	68
4.3.1	Analisis Deskriptif	68
4.3.2	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	85
4.3.3	Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	90
4.3.4	Uji Hipotesis.....	94
4.4	Pembahasan	98
4.4.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin kerja.....	98
4.4.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	100

4.4.3	Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi.....	102
4.4.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	103
4.4.5	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja	105
4.4.6	Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Batiqa Palembang	106
4.4.7	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Batiqa Palembang	108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		110
5.1	Kesimpulan.....	110
5.2	Saran	111
5.3	Implikasi Penelitian	112
5.4	Implikasi Teoritis.....	113
5.5	Implikasi Praktis	113
5.6	Keterbatasan Penelitian.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....		115
LAMPIRAN		121

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekap Absensi Karyawan Hotel Batiqa Palembang Tahun 2022 & 2023 ...	3
Tabel 1.2 Latar Belakang Pendidikan Karyawan Hotel Batiqa Palembang Tahun 2023	5
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi Pada Hotel Batiqa Palembang	6
Tabel 1.4 Data Karyawan Resign dan Masa Kerja Di Hotel Batiqa Palembang	8
Tabel 1.5 Tingkat Hunian Kamar Hotel Batiqa Palembang.....	9
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	45
Tabel 3.2 Rincian Jumlah Karyawan Hotel Batiqa Palembang	46
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	55
Tabel 4.1 Kalsifikasi Skor Tanggapan Responden.....	68
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Variabel Kompetensi ..	69
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja	73
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi.....	78
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Kerja	81
Tabel 4.6 Nilai <i>Outer Loading</i>	86
Tabel 4.7 Uji Validitas Fornell Larcker Criterion	88
Tabel 4.8 Uji Validitas HTMT (<i>Heterotrait-monotrait ratio</i>)	89
Tabel 4.9 Uji Konstruk Reliabilitas	90
Tabel 4.10 Nilai <i>R-Square</i>	91
Tabel 4.11 Nilai <i>f-Square</i>	92
Tabel 4.12 Nilai <i>Q-Square</i>	93
Tabel 4.13 Model Fit.....	94
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 3.1 Diagram Alur Model.....	54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	60
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Bagian/Unit	61
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	63
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Status	65
Gambar 4.6 Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Gambar 4.7 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Gambar 4.8 Hasil Uji Algorithma SmartPLS 4.0 First Order.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	121
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian Variabel Disiplin Kerja	127
Lampiran 3 Profil Responden.....	131
Lampiran 4 Tanggapan Kuesioner Penelitian	134
Lampiran 5 Hasil Perhitungan MSI	144
Lampiran 6 Nilai T Tabel.....	154
Lampiran 7 Hasil Uji Smart PLS.....	157

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia yang teruji dan berpengalaman dalam menjalankan perusahaan menjadi faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengelola karyawannya dengan 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 (Iku et al., 2022). 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 ditegakan 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 adalah salah satu bisnis jasa dan akomodasi yang didalamnya ada unsur pelayanan, kenyamanan, dan fasilitas penginapan yang dibutuhkan bagi mereka yang menghendaki wahana penginapan untuk kepentingan anggota keluarga juga liburan dan dalam aktivitas (Rosmana & Wahyuningsih, 2023). Industri pariwisata di Kota Palembang mengalami pertumbuhan yang signifikan 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. Penelitian ini menggunakan Hotel Batiqa Palembang sebagai objek penelitian. Hotel Batiqa berada di Kota Palembang dengan labelnya bintang 3 (***) beralamat di Jalan Kapten A. Rivai. Hotel Batiqa menjalankan kegiatan bisnis di bidang perhotelan.

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 untuk melihat pengelolaan manajemen hotel khususnya tingkat kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD manajemen Hotel Batiqa diperoleh informasi berikut ini berupa rekapitulasi data absensi karyawan Hotel Batiqa yang dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 1.1 Rekap Absensi Karyawan Hotel Batiqa Palembang Tahun 2022 & 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Rincian Ketidakhadiran							
			Tanpa Keterangan (orang)		Sakit (orang)		Izin (orang)		Total	
			2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Januari	83	24	6	9	3	5	14	12	23	26
Februari	83	24	3	7	2	-	16	15	21	23
Maret	83	24	5	7	3	2	19	18	26	27
April	83	24	10	15	7	5	14	16	31	36
Mei	83	24	9	14	3	11	8	12	20	37
Juni	83	24	12	17	5	5	6	23	23	45
Juli	83	24	13	19	-	9	18	20	31	48
Agustus	83	24	15	15	7	8	10	22	32	45
September	83	24	11	17	7	12	5	12	23	41
Oktober	83	24	12	9	-	12	7	16	19	37
November	83	24	13	12	6	11	10	8	29	31
Desember	83	24	11	17	5	9	18	27	34	53
Rata-Rata			7	14	4	7	12	17	26	38

Sumber : HRD Hotel Batiqa Palembang, 2024

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan yang mengalami fluktuasi setiap bulannya dan cenderung meningkat dari tahun sebelumnya. Hal ini menjadi indikasi kurangnya disiplin karyawan Hotel Batiqa Palembang. Adanya masalah disiplin karyawan diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis

bersama manajer HRD hotel Batiqa Palembang, dimana ditemukan masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dan ada pula beberapa karyawan yang melanggar standar operasional prosedur (SOP). Maka dari itu, fenomena disiplin kerja pada Hotel Batiqa Palembang ditunjukkan dengan masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, lalu masih adanya karyawan yang datang terlambat, dan karyawan yang masih melanggar SOP hotel. Seperti misalnya, pada bagian *Housekeeping* masalah yang sering kali ditemukan yaitu kelalaian karyawan dalam melakukan tugasnya untuk membersihkan kamar seperti kerapian dan kebersihan kamar tidur yang tidak konsisten, kemudian pada bagian *Front Office* masalah yang sering ditemukan ialah kesalahan dalam pemesanan kamar yang tidak sesuai. Hal ini tentunya akan merugikan perusahaan jika terus dibiarkan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kompetensi (Rohmat et al., 2022). Kompetensi merupakan tingkat keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam organisasi (Elenda Sari et al., 2024). Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dan sesuai dengan profesinya, maka dapat menimbulkan disiplin yang tinggi karena pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab ketika pegawai memiliki keahlian dibidang profesi tersebut, mereka memahami pentingnya setiap tugas dan bagaimana kontribusi mereka dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Suarniti & Bagia, 2022). Untuk melihat baik buruknya kompetensi karyawan di sebuah perusahaan salah satunya dengan melihat latar belakang Pendidikan dan sertifikasi kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut

(Darmayanti & Andriani, 2020). Berikut adalah latar belakang Pendidikan karyawan Hotel Batiqa Palembang yang dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 1.2 Latar Belakang Pendidikan Karyawan Hotel Batiqa Palembang Tahun 2023

Pendidikan	Jurusan Perhotelan	Jurusan Lainnya	Jumlah
SMA		11	11
SMK	26	5	26
D3	15	7	27
S1	-	18	18
S2	-	1	1
S3	-	-	-
Total	41	42	83

Sumber : HRD Hotel Batiqa Palembang, 2024

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa persentase karyawan yang memiliki latar belakang Pendidikan di bidang perhotelan adalah 49% dan di bidang lainnya adalah 51%. Hal ini menjelaskan masih ada sebagian karyawan yang bekerja belum sesuai bidang keahliannya dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum cukup memiliki pengalaman ataupun ilmu dan kemampuan sesuai dengan pekerjaannya. Bahkan, tidak banyak juga dari mereka yang telah mengikuti pelatihan-pelatihan karena keterbatasan sumber daya. Berikut ini adalah jumlah karyawan yang memiliki sertifikasi kompetensi pengetahuan dan kemampuan pelayanan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi Pada Hotel Batiqa Palembang

Tahun	Jumlah	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
2021	41	80	51
2022	44	80	55
2023	47	83	57

Sumber: HRD Hotel Batiqa Palembang, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan hotel Batiqa Palembang yang memiliki sertifikasi kompetensi pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan bidang dan bagian/unit masing-masing berada di kisaran 51% - 57% dari total karyawan dalam 3 tahun terakhir. Tentu hal ini berdampak pada kualitas pelayanan dari karyawan terhadap pelanggan hotel karena masih banyaknya karyawan yang belum memiliki sertifikasi yang sesuai dengan bidangnya. Hal ini juga menjelaskan kenapa masih banyak komplain dari para tamu dan sebagian karyawan yang masih belum sepenuhnya memahami standar kerja yang baik.

Selain kompetensi yang dapat memengaruhi disiplin kerja adalah kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri (Pasulu et al., 2023). Kepuasan kerja yaitu suatu keadaan yang menimbulkan perasaan puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan 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 intention* adalah negatif, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* karyawan, sedangkan kepuasan kerja yang rendah akan meningkatkan *turnover intention* 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). Berikut data Karyawan yang resign dengan masa kerjanya pada Hotel Batiqa Palembang dalam 3 tahun terakhir.

Tabel 1.4 Data Karyawan Resign dan Masa Kerja Di Hotel Batiqa Palembang

Tahun	Jumlah Karyawan	Masa Kerja (Tahun)
2021	2	< 3,16
2022	4	< 2,33
2023	5	< 2,08

Sumber : Hotel Batiqa Palembang, 2024

Dari data di atas, diperoleh informasi bahwa pada tahun 2021 karyawan yang resign sebanyak 2 orang dengan rata-rata masa kerja 3 tahun 2 bulan atau < 3,16, kemudian pada tahun 2022 karyawan yang resign sebanyak 4 orang dengan rata-rata masa kerja 2 tahun 3 bulan atau < 2,33, lalu pada tahun 2023 karyawan yang resign sebanyak 5 orang dengan rata-rata masa kerja 2 tahun 1 bulan atau < 2,08. Hal ini menunjukkan bahwa dalam 3 tahun terakhir adanya karyawan yang resign setiap tahunnya di Hotel Batiqa Palembang, karyawan yang resign dengan masa kerja yang terbilang singkat tersebut menjadi indikasi adanya permasalahan tingkat kepuasan kerja dan komitmen pada perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Manajer HR Hotel Batiqa Palembang, karyawan yang mengajukan pengunduran diri tersebut sebagian merasa dengan beban kerja yang tinggi, mereka kurang didukung baik dengan kesempatan mengikuti pelatihan, nilai kompensasi maupun penempatan posisi kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan. Tentunya akan berdampak pada perkembangan karier mereka. Hal ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dari karyawan yang rendah sehingga memicu komitmen terhadap organisasi yang rendah.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, diduga adanya penurunan pelayanan yang harus dievaluasi. Untuk itu penulis memperoleh data dari manajer berupa Tingkat hunian kamar. Selama tiga tahun terakhir, berikut data tersebut.

Tabel 1.5 Tingkat Hunian Kamar Hotel Batiqa Palembang

Tahun	Jumlah Ketersediaan Kamar	Jumlah Kamar Terisi	Tingkat Keterisian (%)
2021	160	115	71,8
2022	160	105	65,6
2023	160	101	63,1

Sumber: HRD Hotel Batiqa Palembang

Berdasarkan data tersebut terjadi penurunan Tingkat keterisian hunian kamar dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2021 sebesar 71,8%, dan terjadi penurunan 6,2% pada tahun 2022, kemudian turun lagi 2,5% pada tahun 2023. Hal ini diduga karena adanya penurunan kualitas pelayanan yang berdampak langsung pada perusahaan. Disebabkan oleh fenomena-fenomena yang telah disebutkan sebelumnya baik mengenai kompetensi karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasi Karyawan yang memengaruhi kedisiplinan Karyawan Hotel Batiqa Palembang. Disiplin kerja Karyawan yang rendah menyebabkan kurang maksimalnya pelayanan yang dilakukan oleh Karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Roy, (2023), Prastya et al., (2022), dan (Sigar et al., 2018) menyatakan bahwa kedisiplinan menjadi faktor yang memengaruhi pelayanan hotel, disiplin kerja yang baik akan berdampak pula pada pelayanan yang maksimal, karena disiplin menjadi modal awal dalam peningkatan pelayanan hotel.

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsidar et al., (2021), Hakim et al., (2021), dan Rohmat et al., (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kemudian penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Winarsih & Fariz, (2021), Ilahi et al., (2018), dan Pasulu et al., (2023) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Saleh, (2022) memberikan kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Lalu penelitian dilakukan Awwali & Sentosa, (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh 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 berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Maka pada penelitian ini digunakan komitmen organisasi sebagai variabel yang dikira dapat memediasi pengaruh 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.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pada Hotel Batiqa Palembang ?
- 2) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Hotel Batiqa Palembang ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada Hotel Batiqa Palembang ?
- 4) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Hotel Batiqa Palembang ?
- 5) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada Hotel Batiqa Palembang ?
- 6) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai intervening pada Hotel Batiqa Palembang ?
- 7) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai intervening pada Hotel Batiqa Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pada Hotel Batiqa Palembang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Hotel Batiqa Palembang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada Hotel Batiqa Palembang.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Hotel Batiqa Palembang.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada Hotel Batiqa Palembang.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai intervening pada Hotel Batiqa Palembang.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai intervening pada Hotel Batiqa Palembang.

1.4 Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini, dilakukan dengan harapan bisa memberi kontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan, pengembangan wawasan, dan teori yang berkaitan

tentang pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dengan melalui komitmen organisasi pada suatu perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Untuk Peneliti

Adanya penelitian yang dilakukan dengan harapan bisa memberi informasi yang berguna, selanjutnya dapat dikaji atau diteliti kembali terkait kompetensi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi.

2) Untuk Perusahaan

Adanya penelitian ini diharapkan bisa memberi kontribusi bagi pihak perusahaan yang berkaitan deskripsi kompetensi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi dan diharapkan mendapat informasi dalam upaya peningkatan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiati, M. P. (2013). Analisis Mengenai Problematika Yang Dihadapi Karyawan Wanita Di Bidang Perhotelan. In *Binus Business Review* (Vol. 4, Issue Mei).
- 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>
- 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 Kejaksanaan 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. (1990a). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990b). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Asnora, & Indra. (2020). *Pengaruh Konsep Diri Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Barokah Utama Karya Medan.*
- Aulia Indah Mutiara, Supardi Supardi, & Agus Dharmanto. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Pada Smk Negeri 1 Cikarang Barat. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 22–31. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2128>
- 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>
- Chairiza, D., Zulkarnain, Z., & Zahreni, S. (2018). Pengaruh Burnout Dan Employee Engagement Terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel. *Analitika*, 10(2), 69. <https://doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1791>
- Choirul Anam, Ruddy Winarko, & Wasis Budiarto. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (Man) Sampang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management And Creative Business*, 1(4), 119–139. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1399>

- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2024). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2020, 7, 48. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119>
- 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>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 4.0 Untuk Penelitian Empiris* . Yoga Pratama.
- 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.
- Hair, Joseph. F., Hufit, Thomas. G., Ringle, Christion. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)* (Third Edition). Sage Publication, Inc.
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 4(1), 98. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.970>
- Hemsworth, D., Muterera, J., Khorakian, A., & Garcia-Rivera, B. R. (2024). Exploring The Theory Of Employee Planned Behavior: Job Satisfaction As A Key To Organizational Performance. *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.1177/00332941241252784>
- Hendrawan, B., Nursaid, & Sanosra, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 09.
- Hidayati, A. N. (2022). *Pentingnya Kompetensi Dan Profesionalisme Guru Dalam Pembentukan Karakter Bagi Anak Usia Dini*. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jpk>

- 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>
- Iku, D., Sia Niha, S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah Dan Supervisi Kepala Sekolah Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- Insan, A. N. (2020). Upah Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1).
- 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>
- Julindrastuti, D., Karyadi, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., Wijaya, U., & Surabaya, K. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* (Vol. 19, Issue 1).
- 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., Kissoon, 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>
- Mceachan, R. R. C., Conner, M., Taylor, N. J., & Lawton, R. J. (2011). Prospective Prediction Of Health-Related Behaviours With The Theory Of Planned

- Behaviour: A Meta-Analysis. In *Health Psychology Review* (Vol. 5, Issue 2, Pp. 97–144). <https://doi.org/10.1080/17437199.2010.521684>
- Morgenroth, T., Ryan, M. K., & Peters, K. (2015). The Motivational Theory Of Role Modeling: How Role Models Influence Role Aspirants' Goals. *Review Of General Psychology*, 19(4), 465–483. <https://doi.org/10.1037/gpr0000059>
- Nimas, C. (2016). *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kompetensi Interpersonal Pada Siswa Kelas X Sma Islam Sultan Agung I Semarang* (Vol. 5, Issue 3).
- Noerchoidah, & Indriyani, R. (2022). *Hasil Work Engagement Dari Work Life Balance Karyawan Peran Mediasi Job Crafting*. <https://doi.org/10.30587/Manajerial.V9i03.4265>
- 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>
- Pande Dimas Prastya, K., Made Sunata, I., & Mulya, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung. In *Journal Research Of Management (Jarma)* (Vol. 3, Issue 2).
- 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.seaninstitute.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.
- Roy, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Dalton Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 453–463.

- 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.
- Saragih, Y. B., Sulistyawati, & Suarka. (2023). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Bali Nusa Dua* (Vol. 7, Issue 1). [Www.Expedia.Com](http://www.Expedia.Com)
- 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.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (6 Edition). Salemba 4.
- Setiawan, H., & Prasetyo, B. (2021). Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7.
- Sigar, J. A. B., Sambul, S. A. P., & Asaloei. (2018). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*.
- Sinambela, L. P., & Sarton, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Pt Raja Grafindo.
- Solihah, S. D., & Iskandar, S. (2023). *Pentingnya Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*.
- 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>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D – Mpkk* (2nd Ed.). Alfabeta.
- 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).
- Taviprawati, E., Artina Sembiring, V., & Tinggi Pariwisata Trisakti, S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Tata Graha Hotel Menara Peninsula. In *Jurnal Ilmiah Pariwisata* (Vol. 24, Issue 3).
- 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).
- Wahdati, A., Ushuluddin Dan Humaniora, F., & Antasari Banjarmasin, U. (2022). *Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi Farida Octaviani Shanty Komalasari*.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (5th Ed.). Raja Grafindo Persada.
- Widagdo, Y. M. (2024). *Program Pembelajaran Praktisi Dunia Kerja Industri Perhotelan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Program Keahlian Akuntansi Di Smk Negeri 1 Wonogiri Kabupaten Wonogiri* (Vol. 7, Issue 2). Online.
- 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>
- Yulmasita Bagou, D., & Sukung, A. (2020). Analisis Kompetensi Profesional Guru. *Jambura Journal Of Educational Management*, 1(2).