KOMPLEKSITAS
JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS
VOLUME 15 NOMOR 01 JUNI 2026
ISSN 1978-8754 (p-issn) | 2964-8238 (e-issn)

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PERSONEL DI SKADRON UDARA 16

Adipraja Soesilo[1)], Herni Pujiati[2)], Syamsunasir[3)]
[1,2,3]Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Correspondence author: A Soesilo, 242173023@students.unsurya.ac.id, Jakarta, Indonesia

Abstract

The high demands for professionalism in the military environment, including within Air Squadron 16, pose the challenge of maintaining consistent personnel performance amid complex operational dynamics and high risk. The main problem identified is fluctuating performance, suspected to be caused by constraints in information distribution and a lack of discipline in following technical procedures. This study aims to analyse the influence of organisational communication and work discipline on personnel performance, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with an associative approach. Data were collected by distributing questionnaires to 60 personnel from Air Squadron 16, selected via simple random sampling. Data analysis was conducted using classical assumption tests and multiple linear regression analysis to test the proposed hypotheses. The results show that communication partially has a positive and significant influence on personnel performance, indicating that the clarity of technical information is crucial for task success. Similarly, work discipline has been shown to have a significant influence on performance, confirming that compliance with SOPs is the foundation of work effectiveness. Simultaneously, these two variables account for 63.9% of the variance in personnel performance. Based on these findings, it is recommended that the leadership of Air Squadron 16 enhance two-way communication by optimising routine briefings and strengthening the reward-and-punishment system to maintain consistent personnel discipline and achieve maximum operational readiness.

Keywords: organisational communication, work discipline, personnel performance, air squadron 16

Abstrak

Tingginya tuntutan profesionalisme di lingkungan militer termasuk Skadron Udara 16 yang menghadapi tantangan untuk tetap menjaga konsistensi kinerja personel di tengah dinamika operasional yang kompleks dan risiko tinggi. Masalah utama yang diidentifikasi adalah adanya fluktuasi kinerja yang diduga disebabkan oleh kendala dalam distribusi informasi serta tingkat kedisiplinan terhadap prosedur teknis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 personel Skadron Udara 16 yang dipilih menggunakan teknik *simple*

random sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, yang mengindikasikan bahwa kejelasan informasi teknis sangat menentukan keberhasilan tugas. Demikian pula dengan disiplin kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menegaskan bahwa kepatuhan pada SOP adalah fondasi utama dalam efektivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 63,9% terhadap variansi kinerja personel. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan kepada pimpinan Skadron Udara 16 untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dua arah melalui optimalisasi briefing rutin serta memperkuat sistem pemberian penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*) guna mempertahankan konsistensi disiplin personel demi tercapainya kesiapan operasional yang maksimal.

Kata Kunci: komunikasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, skadron udara 16

A. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2024), kinerja adalah hasil kerja yang dimiliki individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Tingginya kinerja karyawan mencerminkan efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal.

Dalam sebuah organisasi militer, sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan kerja. Skadron Udara 16 (Indonesia) adalah satuan tempur dalam Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI AU) yang memiliki peran strategis dalam pertahanan udara Indonesia. Sebagai satuan tempur, tugas utama Skadron Udara 16 adalah menjaga kedaulatan dan keamanan wilayah udara Indonesia bagian barat. Sebagai salah satu organisi militer, Skadron Udara 16 memerlukan sinergi yang kuat antar personel untuk menjaga kinerja yang baik. Kinerja personel yang dimaksud tidak hanya berkaitan dengan produktivitas kerja, tetapi juga menyangkut kesiapan operasional, ketepatan prosedur, dan kepatuhan terhadap standar komando. Sehingga, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personel menjadi krusial untuk dikaji secara ilmiah. Menurut (Sukmawati et al., 2024), kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan peluang (*opportunity*). Dalam konteks militer, kinerja tidak hanya diukur dari produktivitas administratif, tetapi juga pada aspek kesiapan tempur (*combat readiness*) dan ketepatan teknis yang memerlukan standar *zero accident*.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah komunikasi. (Robbins & Judge, 2024) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau makna dari satu pihak ke pihak lain yang bertujuan menciptakan pemahaman bersama. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan koordinasi, serta memperkuat hubungan kerja antar anggota organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk berpotensi menimbulkan miskomunikasi, konflik, dan penurunan kinerja. Komunikasi yang buruk sering menjadi kendala dalam

pencapaian target kerja (Ambarwati et al., 2025). Komunikasi yang efektif memastikan instruksi teknis dalam pekerjaan berjalan tanpa kesalahan (*zero accident*). (Nebojša, 2022) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian informasi dan sebuah makna dari salah satu pihak ke pihak lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal. Di dalam lingkungan Skadron Udara 16, komunikasi bukan sekadar pertukaran pesan, melainkan instrumen vital dalam penyampaian instruksi operasional penerbangan.

Selain itu, disiplin kerja yang merupakan kepatuhan terhadap norma dan peraturan militer menjadi fondasi utama. Disiplin kerja memegang peranan sentral sebagai pilar kekuatan militer (Subekti et al., 2023). Disiplin kerja sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sitopu et al., 2021). Dalam perspektif teori perilaku organisasi, disiplin merupakan bentuk pengendalian diri yang mencerminkan tanggung jawab moral terhadap tugas (Muttaqien, 2021). Bagi personel Skadron Udara 16, disiplin adalah kepatuhan mutlak terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP) perawatan pesawat dan protokol keamanan penerbangan (Adha et al., 2022). (Hasibuan, 2021) menyatakan bahwa tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil maksimal. Dalam organisasi militer, disiplin memiliki posisi sentral karena berkaitan langsung dengan budaya kepatuhan terhadap perintah, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas (Adha et al., 2022). Fenomena di lapangan menunjukkan adanya kendala dalam alur informasi dari atasan ke bawahan yang terkadang memicu keterlambatan penyelesaian tugas.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Derni et al., 2025; Febriyanti et al., 2023; Purwadayana et al., 2024; Sari et al., 2023). Meskipun beberapa teori di atas secara umum menyatakan bahwa komunikasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja, pada praktiknya di Skadron Udara 16 masih ditemukan fluktuasi kinerja yang dipicu oleh adanya distorsi pesan dalam rantai komando serta tantangan dalam mempertahankan konsistensi kedisiplinan di bawah tekanan operasional yang tinggi. Fenomena ini menunjukkan adanya urgensi untuk meneliti lebih dalam mengenai sejauh mana kedua variabel tersebut berjalan dalam lingkungan militer yang pada dasarnya memiliki karakteristik hierarki kaku.

Pada umumnya, penelitian yang secara spesifik meneliti konteks organisasi militer masih relatif terbatas. Oleh karena itu penelitian ini penting dilakukan karena perbedaan karakteristik lingkungan kerja militer dibandingkan dengan organisasi sipil seringkali memberikan hasil yang unik dalam studi perilaku organisasi. Dengan menganalisis pengaruh komunikasi dan disiplin kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan TNI Angkatan Udara, khususnya dalam upaya optimalisasi kinerja personel di Skadron Udara 16. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel, baik secara parsial maupun simultan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Menurut (Dirwan, 2021), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini, penelitian menguji hubungan kausalitas antara variabel independen yaitu Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

personel yang bertugas di Skadron Udara 16. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Stratified Random Sampling*. Penentuan jumlah sampel dihitung menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error margin*) sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan, ditetapkan sampel sebanyak 60 responden yang merepresentasikan berbagai unit kerja di dalam skadron. Variabel penelitian didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Komunikasi (X_1): Efektivitas pertukaran informasi secara vertikal dan horizontal yang diukur melalui indikator pemahaman instruksi, ketepatan media komunikasi, dan keterbukaan informasi (Goldhaber, 1993).
2. Disiplin Kerja (X_2): Tingkat kepatuhan personel terhadap aturan kedinasan dan SOP yang diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan pada standar kerja, dan tanggung jawab terhadap peralatan alutsista (Hasibuan, 2021).
3. Kinerja Karyawan (Y): Kualitas dan kuantitas hasil kerja personel dalam mendukung kesiapan operasional yang diukur melalui ketepatan waktu, kualitas teknis hasil pemeliharaan, dan kerjasama tim (Robbins & Judge, 2024).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner (angket) yang disebarkan kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan Skala Likert 5 poin, di mana skor 1 mewakili "Sangat Tidak Setuju" dan skor 5 mewakili "Sangat Setuju". Selain itu, dilakukan studi dokumentasi terhadap laporan evaluasi kinerja tahunan unit sebagai data pendukung.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial

Berdasarkan pengolahan data, berikut adalah ringkasan hasil uji t (parsial) pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Keterangan
Komunikasi (X1)	0.412	3.451	0.001	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0.398	3.122	0.003	Signifikan

Dari tabel 1 diketahui bahwa variabel komunikasi memiliki nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Di Skadron Udara 16, komunikasi yang efektif tercermin dari kejelasan instruksi saat briefing penerbangan dan pemeliharaan alutsista. Temuan ini memperkuat hasil penelitian (Rahman et al., 2025) bahwa aliran informasi yang lancar mengurangi kesalahan kerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Elvitarani & Dewi, 2023) yang menekankan bahwa dalam organisasi militer, komunikasi adalah instrumen utama dalam meminimalisir kegagalan misi. Jika personel memahami tugasnya melalui komunikasi yang jelas, maka efisiensi kerja akan meningkat secara otomatis. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh (Derni et al., 2025; Febriyanti et al., 2023; Purwadayana et al., 2024; Sari et al., 2023) yang menyatakan komunikasi berpengaruh siginifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial (Sig. 0,003). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan personel, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Di lingkungan militer Skadron Udara 16, disiplin bukan sekadar kepatuhan jam kerja, melainkan ketaatan pada check-list teknis yang ketat. Hal ini sesuai dengan pendapat (Samudra, 2025) yang menyatakan disiplin adalah kunci keberhasilan organisasi. Personel yang disiplin cenderung melakukan pengecekan berulang (*double check*) pada setiap komponen pesawat, yang secara langsung berdampak pada kualitas kinerja teknis. Penelitian ini mendukung

temuan penelitian terdahulu oleh (Derni et al., 2025; Febriyanti et al., 2023; Purwadayana et al., 2024; Sari et al., 2023) yang menyatakan disiplin berpengaruh siginifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan

Selanjutnya berdasarkan pengolahan data, berikut hasil penelitian simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji F

Sumber Varian	*Sum of Squares*	*df*	*Mean Squares*	*F-hitung*	*Sig.*
Regression	1325,26	2	632,18	52,111	0.000
Residual	681,2	57	11,92		
Total	1941,66	59			

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan pada Tabel 2, diperoleh nilai F-hitung sebesar 52,111 dengan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa variabel Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Skadron Udara 16.

Secara bersama-sama, komunikasi dan disiplin memberikan kontribusi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja di Skadron Udara 16 tidak bisa hanya mengandalkan salah satu faktor saja. Disiplin tanpa komunikasi yang baik akan menciptakan kaku dalam koordinasi, sementara komunikasi tanpa disiplin akan mengakibatkan instruksi tidak dijalankan sesuai standar.

Secara teoritis, hasil ini mendukung Teori Sistem dalam Organisasi yang menyatakan bahwa kinerja tidak dihasilkan oleh satu faktor yang berdiri sendiri, melainkan hasil dari interaksi berbagai elemen internal. Di lingkungan Skadron Udara 16, komunikasi yang efektif tanpa disertai disiplin akan menyebabkan rencana operasional hanya menjadi wacana tanpa eksekusi yang standar. Sebaliknya, disiplin yang kaku tanpa komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang mekanistik dan rentan terhadap kesalahpahaman instruksi (*miscommunication*).

Integrasi kedua variabel ini menghasilkan sinergi yang kuat. Komunikasi berperan dalam memberikan kejelasan arah (*clarity*), sedangkan disiplin kerja berperan dalam menjamin ketepatan pelaksanaan (*compliance*). Ketika seorang personel memahami instruksi pimpinan dengan jelas (komunikasi baik) dan personel mematuhi SOP teknis dengan ketat (disiplin tinggi), maka tingkat *human error* dalam pekerjaan dapat ditekan hingga titik terendah.

Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh (Derni et al., 2025; Febriyanti et al., 2023; Purwadayana et al., 2024; Sari et al., 2023) yang menyatakan komunikasi dan disiplin secara simultan berpengaruh siginifikan terhadap kinerja pegawai.

Pentingnya penelitian ini terletak pada penguatan budaya organisasi militer. Integrasi antara sistem komunikasi yang terbuka namun tetap berada dalam koridor disiplin komando adalah strategi terbaik untuk menjaga kesiapan tempur. Pimpinan Skadron dapat menggunakan temuan ini untuk melakukan pendekatan manajemen yang lebih humanis namun tetap tegas pada aturan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan, berikut hasil besaran pengaruh Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 3. Hasil uji *R Square*

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,821	0,671	0,639	3,511

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,639 menunjukkan bahwa kontribusi gabungan antara komunikasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja personel sebesar 63,9%. Angka ini tergolong dalam kategori

pengaruh yang kuat. Hal ini mengimplikasikan bahwa kebijakan manajerial di Skadron Udara 16 yang fokus pada perbaikan pola aliran informasi dan penegakan aturan kerja akan memberikan dampak langsung pada 2/3 aspek kinerja total organisasi.

Adapun sisa persentase sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hal ini memberikan ruang bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel lain yang relevan di lingkungan militer, seperti kepemimpinan transformasional komandan satuan atau motivasi berprestasi personel.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa untuk mencapai visi *zero accident* di Skadron Udara 16, pimpinan tidak bisa hanya menuntut kedisiplinan personel tanpa memperbaiki komunikasi organisasi. Temuan simultan ini memberikan landasan bagi manajemen satuan untuk menerapkan pendekatan Manajemen SDM Terpadu, di mana penguatan mentalitas disiplin harus dibarengi dengan keterbukaan akses informasi teknis.

Pentingnya penelitian ini juga terletak pada validasi bahwa teori manajemen SDM umum tetap berlaku kuat dalam konteks organisasi militer yang pada dasarnya memiliki hierarki kaku. Sinkronisasi antara apa yang diperintahkan dalam hal ini adala komunikasi dan bagaimana mentaati perintah yang dalam hal ini merupakan disiplin adalah determinan utama dalam menjaga kesiapan para personel di Skadron Udara 16.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pola komunikasi maka kinerja personel akan semakin meningkat. Kejelasan informasi teknis menjadi kunci utama dalam meminimalisir kesalahan operasional di Skadron Udara 16.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepatuhan terhadap norma militer, ketepatan waktu, dan ketaatan pada Standard Operating Procedure (SOP) terbukti menjadi faktor pendorong utama produktivitas. Personel yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan standar kualitas yang lebih baik.

Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sinergi antara informasi atau komunikasi yang baik dan sikap disiplin yang kuat merupakan kombinasi yang efktif. Keduanya memberikan kontribusi dominan dalam membentuk efektivitas kerja personel di lingkungan Skadron Udara 16.

E. DAFTAR PUSTAKA

Adha, Y., Respati, H., & Nasir, M. (2022). The Role of Performance, Motivation, Work Discipline and Organizational Culture in the Indonesian Air Force. *Cross Current International Journal of Economics, Management and Media Studies*, *4*(5), 161–168. https://doi.org/10.36344/ccijemms.2022.v04i05.011

Ambarwati, Sundari, S., & Pakpahan, M. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *MAKREJU : Manajemen Kreatif Jurnal*, *3*(2), 72–79. https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2626

Derni, Ibrahim, A. I., & Palu, R. (2025). Employee Performance Optimization: Improving Work Discipline and Effective Communication. *IJESSS : International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, *6*(4), 628–635.

https://doi.org/10.38142/ijesss.v6i1.1359

Dirwan, A. (2021). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Banyumas : Pena Persada.

Elvitarani, O. A., & Dewi, P. A. R. (2023). Organizational Communication Between Commanders and Members at Mabes TNI Kogartap III Surabaya During The Covid-19 Pandemic. *The Commercium*, *6*(2), 87–99. https://doi.org/10.26740/tc.v6i2.51208

Febriyanti, Q., Hadian, D., & Machmud, S. (2023). The Effect of Work Discipline and Communication on Employee Performance Study at A Beauty Clinic in Bandung City. *Acman: Accounting and Management Journal*, *3*(1), 21–27. https://doi.org/10.55208/aj.v3i1.56

Goldhaber, G. M. (1993). *Organizational Communication*. Carmel, Indiana : Brown & Benchmark Publishers.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja RosdaKarya.

Muttaqien, F. (2021). Organizational Culture, Discipline and Work Motivation to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees. *JTMB : Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1), 24–42. https://doi.org/10.26737/jtmb.v7i1.2326

Nebojša, K. (2022). Internal communications functions in military organizational systems. *Vojno Delo*, *74*(1), 60–144. https://doi.org/10.5937/vojdelo2201060K

Purwadayana, Y., Riadi, F., Zulfikar, V. A., & Rinawati, N. (2024). The Influence of Work Discipline and Communication on Employee Performance On One of The Marketplaces in The Form of Websites and Applications in The Agribusiness Sector. *Acman: Accounting and Management Journal*, *4*(1), 1–9. https://doi.org/10.55208/aj.v4i1.126

Rahman, F., Salsabila, J., & Achyar, N. (2025). Peran Komunikasi Organisasi dalam Membangun Tim Kerja yang Efektif: Studi Literatur. *JERD : Journal Educational Research and Development*, *2*(2), 784–790. https://jurnal.globalscients.com/index.php/jerd/article/view/859

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Harlow Essex: Pearson Education Limited.

Samudra, A. (2025). Pengaruh Disiplin Prajurit, Gaya Kepemimpinan, dan Semangat Korps Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon 22 Grup 2 Kopassus di Lingkungan Satuan Elite. *JMBO : Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *4*(2), 291–305. https://doi.org/10.58290/jmbo.v4i2.529

Sari, A. R., Razali, G., Manda, D., Rukmana, A. Y., & Pitono, P. (2023). The Impact Of Work Communication And Discipline On Employee Performance. *TRANSFORMASI : Journal of Economics and Business Management*, *2*(3), 9–22. https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i3.947

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *1*(2), 72–83. https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79

Subekti, A., Supriyadi, & Indrayanti, K. W. (2023). Legal Strategies to Enforce Military Discipline for Personnel of Indonesian Armed Forces at the Army Aviation Center. *Law and Humanities Quarterly Reviews*, *2*(2), 42–53.

https://doi.org/10.31014/aior.1996.02.02.58

Sukmawati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Maeswara; Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2*(1), 239–248. https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i1.622