



Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Personel Korp Pembekalan Lanud Sutan Sjahrir

Syukma Hidayat^{1*}, Syamsunasir², Herni Pujiанти³, Dewi Puspaningtyas Faeni⁴, Afrizal Hendra⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Pascasarjana, Universitas, Dirgantara Marsekal Suryadarma Jakarta

*Penulis Korespondensi: 242173047@students.unsurya.ac.id

Received: 08/08/2026 | Accepted: 11/09/2026 | Publication: 05/10/2026

Abstract: Personnel performance is a crucial factor in the successful execution of logistics functions within the Indonesian Air Force. This study aims to analyze the influence of competence and work discipline on personnel performance, mediated by Organizational Citizenship Behavior (OCB), among personnel of the Supply Corps at Sutan Sjahrir Air Force Base. A quantitative approach using a survey method was employed. The study population consisted of 64 personnel, all of whom were included in the sample. Data were collected via questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS version 3.2.9. The results indicate that competence and work discipline have positive and significant effects on both OCB and personnel performance; furthermore, OCB has a positive and significant effect on personnel performance. Additionally, OCB was found to mediate the influence of competence and work discipline on personnel performance. The study's implications suggest that enhancing competence, strengthening work discipline, and fostering OCB should be organizational priorities to improve the performance of the Supply Corps personnel at Sutan Sjahrir Air Force Base.

Keywords: Competence, Work Discipline, Organizational Citizenship Behavior, Personnel Performance.



Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Hidayat, S., Syamsunasir, S., Pujiанти, H., Faeni, D. P., & Hendra, A. (2026). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dimediasi Organizational Citizenship Behavior pada personel Korp Pembekalan Lanud Sutan Sjahrir. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 6(5), 2905-2920. <https://doi.org/10.53625/jirk.v6i5.13312>

PENDAHULUAN

Kinerja personel menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi, termasuk dalam lingkungan TNI Angkatan Udara. Korp Pembekalan memiliki peran strategis dalam mendukung kebutuhan logistik melalui kegiatan penentuan kebutuhan, pengadaan, distribusi, penghapusan, serta pembinaan materiel. Pelaksanaan fungsi tersebut membutuhkan personel yang mampu menjalankan tugas secara tepat, cepat, teliti, dan bertanggung jawab agar dukungan logistik dapat berlangsung secara efektif dan mendukung kesiapan operasional satuan.

Kondisi kinerja personel Korp Pembekalan di Lanud Sutan Sjahrir menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. Data penilaian kinerja tahun 2024–2025 menunjukkan bahwa jumlah personel pada kategori sangat produktif menurun dari 24 orang (37,50%) menjadi 22 orang (34,37%), sedangkan kategori produktif menurun

dari 21 orang (32,81%) menjadi 18 orang (28,12%). Pada periode yang sama, jumlah personel kategori kurang produktif meningkat dari 14 orang (21,87%) menjadi 16 orang (25,00%) dan kategori tidak produktif meningkat dari 5 orang (7,82%) menjadi 8 orang (12,50%). Kondisi tersebut menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kinerja personel yang dapat berdampak terhadap kelancaran pelaksanaan fungsi pembekalan.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kemampuan personel dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menjadi dasar seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif (Edison et al., 2018). Kesenjangan kompetensi masih menjadi persoalan pada Korp Pembekalan Lanud Sutan Sjahrir yang terlihat dari belum meratanya kesempatan personel dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan. Data menunjukkan bahwa dari 50 personel bintang dan tamtama, rata-rata hanya 8% yang telah mengikuti pendidikan kualifikasi khusus. Kondisi ini menunjukkan perlunya pengembangan kompetensi yang lebih merata agar kemampuan personel dapat disesuaikan dengan tuntutan bidang tugasnya.

Disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja personel. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2019). Permasalahan disiplin pada Korp Pembekalan Lanud Sutan Sjahrir terlihat dari masih ditemukannya berbagai bentuk pelanggaran personel selama periode 2024–2025. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas karena disiplin yang rendah dapat menghambat produktivitas serta mengganggu pelaksanaan tugas organisasi.

Hubungan kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja masih menunjukkan hasil yang belum konsisten dalam penelitian terdahulu. Sunatar (2022); Suswati (2022); dan Mon et al., (2025) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan Efendi & Yusuf (2021) dan Ginoga et al., (2022) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian mengenai disiplin kerja juga menunjukkan perbedaan, yaitu Amal (2022); Riyandi & Lo (2024); dan Wijaya & Ramadania (2026) menemukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil yang Deliana & Rahayu (2023) dan Sutaguna et al., (2023). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang memerlukan kajian lebih lanjut mengenai mekanisme hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat digunakan untuk menjelaskan mekanisme hubungan tersebut karena menggambarkan perilaku positif dan sukarela yang dilakukan personel di luar kewajiban formal. OCB dapat tercermin melalui kesediaan membantu rekan kerja, menunjukkan kepedulian terhadap organisasi, serta memberikan kontribusi yang melebihi tuntutan pekerjaan formal. Perilaku tersebut menjadi relevan dalam lingkungan Korp Pembekalan karena pelaksanaan tugas tidak hanya membutuhkan kemampuan teknis dan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga kerja sama, kepedulian, dan kesediaan memberikan kontribusi bagi kepentingan satuan. Sunatar (2022) dan Suswati (2022) menunjukkan bahwa OCB dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja, sedangkan Amal (2022) dan Deliana & Rahayu (2023) menunjukkan peran OCB dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel Korp Pembekalan di Lanud Sutan Sjahrir dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor yang memengaruhi kinerja personel sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam meningkatkan kompetensi, memperkuat disiplin, mendorong perilaku positif personel, dan mendukung optimalisasi pelaksanaan tugas Korp Pembekalan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel, baik secara langsung maupun melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi. Variabel penelitian terdiri atas kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen, *Organizational Citizenship Behavior* (Z) sebagai variabel mediasi, serta kinerja personel (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi penelitian adalah seluruh personel Satuan Kerja Korp Pembekalan di Pangkalan TNI AU Sutan Sjahrir Padang yang berjumlah 64 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* berdasarkan pertimbangan dan kriteria yang ditetapkan sesuai tujuan penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 55,172 yang kemudian dibulatkan menjadi 55 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden (Sekaran & Bougie, 2020). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel, yaitu kompetensi yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan perilaku; disiplin kerja yang mencakup ketaatan terhadap waktu kerja, aturan, berpakaian, dan penggunaan fasilitas; *Organizational Citizenship Behavior* yang meliputi *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*; serta kinerja personel yang mencakup kualitas, kuantitas dan kerja sama, serta tanggung jawab dan inisiatif. Pengukuran seluruh variabel menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju (Sekaran & Bougie, 2020).

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE), sedangkan validitas diskriminan dievaluasi menggunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Reliabilitas konstruk dinilai berdasarkan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan melalui nilai *R-Square*, *model fit* menggunakan *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), dan relevansi prediktif menggunakan *Q-Square* (Hair et al., 2019).

Uji hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS dengan melihat nilai *t-statistic* dan signifikansi pengaruh antarvariabel. Pengaruh langsung diuji melalui



hubungan antar konstruk, sedangkan pengaruh tidak langsung digunakan untuk menguji peran *Organizational Citizenship Behavior* dalam memediasi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel. Hipotesis dinyatakan signifikan jika nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

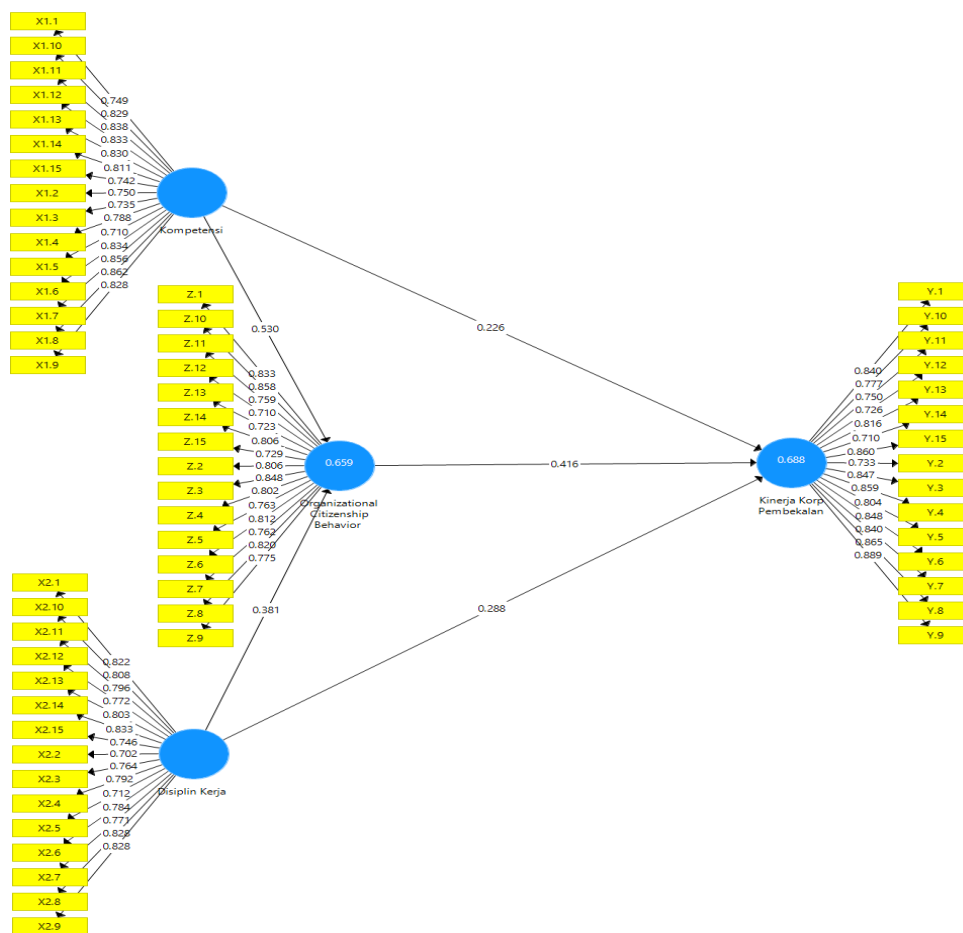
Analisis Deskriptif Responden

Responden penelitian berjumlah 55 orang dan seluruhnya berjenis kelamin laki-laki (100%), yang mencerminkan karakteristik personel Korp Pembekalan Lanud Sutan Sjahrir sebagai satuan operasional militer yang didominasi laki-laki. Berdasarkan usia, responden didominasi kelompok 21–25 tahun, 31–35 tahun, dan 46–50 tahun, masing-masing sebanyak 11 orang (20,0%), kelompok usia 36–40 tahun dan lebih dari 50 tahun merupakan yang paling sedikit, masing-masing sebanyak 4 orang (7,3%). Kondisi ini menunjukkan komposisi usia relatif beragam antara personel muda dan berpengalaman.

Ditinjau dari pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 49 orang (89,1%), sementara yang berpendidikan Diploma sebanyak 4 orang (7,3%), Sarjana 1 orang (1,8%), dan Pascasarjana 1 orang (1,8%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar personel memiliki pendidikan menengah sesuai karakteristik satuan operasional, meskipun sebagian kecil telah menempuh pendidikan tinggi sebagai upaya pengembangan kompetensi. Berdasarkan lama kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 6–10 tahun sebanyak 15 orang (27,3%), diikuti masa kerja 1–5 tahun sebanyak 14 orang (25,5%), sehingga menunjukkan kombinasi antara personel baru dan yang berpengalaman dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Model Pengukuran (Outer Model)

Hasil analisis outer model yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Smart Partial Least Square* (SmartPLS) disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Model

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diperoleh bahwa hasil uji validitas dan uji reliabilitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Item	Loading Factors	AVE	Cronbach-Alpha	Composite Reliability
Kompetensi	X1.1	0,749	0,661	0,963	0,967
	X1.2	0,750			
	X1.3	0,735			
	X1.4	0,788			
	X1.5	0,710			
	X1.6	0,834			
	X1.7	0,856			
	X1.8	0,862			
	X1.9	0,828			
	X1.10	0,829			
	X1.11	0,838			



Variabel	Item	Loading Factors	AVE	Cronbach-Alpha	Composite Reliability
	X1.12	0,833			
	X1.13	0,830			
	X1.14	0,811			
	X1.15	0,742			
Disiplin Kerja	X2.1	0,822	0,642	0,960	0,964
	X2.2	0,702			
	X2.3	0,764			
	X2.4	0,792			
	X2.5	0,712			
	X2.6	0,784			
	X2.7	0,771			
	X2.8	0,828			
	X2.9	0,828			
	X2.10	0,808			
	X2.11	0,796			
	X2.12	0,772			
	X2.13	0,803			
	X2.14	0,833			
	X2.15	0,746			
Organizational Citizenship Behavior	Z.1	0,833	0,616	0,955	0,960
	Z.2	0,806			
	Z.3	0,848			
	Z.4	0,802			
	Z.5	0,763			
	Z.6	0,812			
	Z.7	0,762			
	Z.8	0,820			
	Z.9	0,775			
	Z.10	0,858			
	Z.11	0,759			
	Z.12	0,710			
	Z.13	0,723			
	Z.14	0,806			
	Z.15	0,729			
Kinerja Pegawai	Y.1	0,840	0,622	0,956	0,961
	Y.2	0,733			
	Y.3	0,847			
	Y.4	0,859			
	Y.5	0,804			
	Y.6	0,848			

Variabel	Item	Loading Factors	AVE	Cronbach-Alpha	Composite Reliability
	Y.7	0,840			
	Y.8	0,865			
	Y.9	0,889			
	Y.10	0,777			
	Y.11	0,750			
	Y.12	0,726			
	Y.13	0,816			
	Y.14	0,710			
	Y.15	0,860			

*) Loading Factor harus lebih besar dari 0.7; **) AVE harus lebih besar dari 0.5 ***) Cronbachs Alpha dan Composite reliability harus lebih besar dari 0.7;

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kompetensi, disiplin kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja pegawai telah memenuhi kriteria pengujian yang ditetapkan. Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel juga telah lebih besar dari 0,50, sehingga seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen dan mampu menjelaskan varians indikatornya secara memadai.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada seluruh variabel telah lebih besar dari 0,70, sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel kompetensi, disiplin kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja pegawai telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas serta layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam menguji hubungan antarvariabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Disiplin Kerja	Kinerja Personel	Kompetensi	Organizational Citizenship Behavior
Disiplin Kerja				
Kinerja Personel	0,723			
Kompetensi	0,595	0,724		
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,708	0,809	0,782	

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel tersebut menjelaskan seluruh nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) antarvariabel penelitian berada di bawah batas kriteria 0,90. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik, sehingga masing-masing variabel mampu merepresentasikan konsep yang diukur secara berbeda dan tidak mengalami tumpang tindih yang tinggi dengan konstruk lainnya. Artinya, seluruh variabel

dalam model penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan layak digunakan untuk analisis pada tahap selanjutnya.

R-Square

Nilai R^2 0,19–0,32 tergolong lemah, 0,33–0,66 moderat, dan $>0,67$ kuat (Ghozali, 2021). Hasil pengujian R^2 disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Organizational Citizenship Behavior	0,659	0,646
Kinerja Personel	0,688	0,670

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R-Square variabel Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,659. Hasil tersebut mengindikasikan variabel kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 65,9%, Nilai tersebut termasuk dalam kategori model yang moderat. Nilai R-Square variabel kinerja personel Korp Pembekalan sebesar 0,688. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja, dan Organizational Citizenship Behavior mampu menjelaskan variasi kinerja personel sebesar 68,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori model yang kuat. Artinya, model struktural yang dibangun memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel endogen yang diteliti.

Model_Fit

Hasil pengujian *Model Fit* disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Model_Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,078	0,078

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel tersebut menjelaskan nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) pada saturated model maupun estimated model masing-masing sebesar 0,078. Nilai tersebut berada di bawah batas kriteria 0,10, sehingga menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian (good fit) yang baik. Artinya, model struktural yang dibangun telah sesuai dengan data penelitian dan layak digunakan.

Q-Square

Hasil pengujian Q^2 disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Q-Square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Disiplin Kerja	825,000	825,000	
Kinerja Personel	825,000	464,521	0,437
Kompetensi	825,000	825,000	
Organizational Citizenship Behavior	825,000	496,710	0,398

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Q-Square pada variabel Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,398. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik dalam memprediksi variabel *Organizational Citizenship Behavior* karena nilai Q-Square lebih besar dari 0. Nilai Q-Square pada variabel kinerja

personel Korp Pembekalan sebesar 0,437, yang juga menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik dalam memprediksi variabel kinerja personel.

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung kompetensi dan disiplin kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja personel Korp Pembekalan, serta pengaruh OCB terhadap kinerja personel. Hipotesis diterima apabila nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05, sedangkan sebaliknya dinyatakan ditolak. Hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis – Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Pengambilan Keputusan
Kompetensi -> Organizational Citizenship Behavior	0,530	3,242	0,001	H1 diterima
Disiplin Kerja -> Organizational Citizenship Behavior	0,381	2,845	0,004	H2 diterima
Kompetensi -> Kinerja Personel	0,226	2,338	0,019	H3 diterima
Disiplin Kerja -> Kinerja Personel	0,288	2,509	0,012	H4 diterima
Organizational Citizenship Behavior -> Kinerja Personel	0,416	3,468	0,001	H5 diterima

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,242, *p-value* sebesar 0,001, dan *original sample* sebesar 0,530, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki personel, semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,845, *p-value* sebesar 0,004, dan *original sample* sebesar 0,381, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja personel, semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditampilkan.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,338, *p-value* sebesar 0,019, dan *original sample* sebesar 0,226, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,509, *p-value* sebesar 0,012, dan *original sample* sebesar 0,288, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja personel. OCB terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,468, *p-value* sebesar 0,001, dan *original sample* sebesar 0,416, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku OCB yang ditunjukkan personel, semakin baik pula kinerja personel Korp Pembekalan yang dihasilkan.

Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam memediasi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel Korp Pembekalan. Hipotesis diterima apabila *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Hasil

pengujian *indirect effect* disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Mediasi

	Original (O)	Sample Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Organizational Citizenship Behavior -> Kinerja Korp Pembekalan	0,220		0,224	0,110	1,997	0,046
Disiplin Kerja - > Organizational Citizenship Behavior -> Kinerja Korp Pembekalan	0,158		0,153	0,058	2,704	0,007

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa OCB mampu memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,997 dan *p-value* sebesar 0,046. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi personel, semakin tinggi OCB yang ditunjukkan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja personel Korp Pembekalan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa OCB mampu memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,704 dan *p-value* sebesar 0,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja personel, semakin tinggi OCB yang ditunjukkan, sehingga selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja personel Korp Pembekalan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* personel. Personel yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawabnya, mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, serta memiliki rasa percaya diri dalam memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Kondisi tersebut mendorong personel untuk tidak hanya menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban formal, tetapi juga bersedia membantu rekan kerja, menjaga kerja sama yang baik, mematuhi aturan organisasi, serta berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang mendukung efektivitas organisasi. Perilaku tersebut merupakan bentuk *Organizational Citizenship Behavior* yang berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sunatar (2022); Suswati (2022) dan Mon et al., (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.



Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan OCB personel. Personel yang memiliki disiplin kerja tinggi akan melaksanakan setiap tugas sesuai dengan aturan yang berlaku, mematuhi instruksi atasan, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Sikap disiplin tersebut membentuk kebiasaan kerja yang positif sehingga personel tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas formal, tetapi juga terdorong untuk membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi satuan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mampu mendorong berkembangnya perilaku *extra-role* dalam organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Amal (2022); Deliana & Rahayu (2023) dan Wijaya & Ramadania (2026) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Personel Korp Pembekalan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Korp Pembekalan Lanud Sutan Sjahrir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja personel. Personel yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawabnya, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan dalam pelaksanaan tugas. Kompetensi yang tinggi juga mendorong personel untuk bekerja secara profesional, mengambil keputusan secara tepat, serta memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai target organisasi. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan di lingkungan Korp Pembekalan Lanud Sutan Sjahrir. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sunatar (2022); Suswati (2022) dan Mon et al., (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Korp Pembekalan

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Korp Pembekalan Lanud Sutan Sjahrir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja personel. Personel yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menjalankan setiap tugas sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku, mematuhi instruksi pimpinan, serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Sikap disiplin tersebut membentuk kebiasaan kerja yang teratur, meningkatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta mendorong personel untuk bekerja secara konsisten sesuai dengan standar organisasi. Kondisi tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Amal (2022); Deliana & Rahayu (2023) dan Wijaya & Ramadania (2026) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Personel Korp Pembekalan

Hasil analisis menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Korp Pembekalan Lanud Sutan Sjahrir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja personel. Personel yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* akan lebih bersedia membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan, menjaga kerja sama yang baik dalam tim, serta berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan yang mendukung kepentingan organisasi. Perilaku tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mempermudah koordinasi antar anggota, meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas. Kondisi tersebut mendorong personel untuk bekerja secara lebih produktif, menjaga kualitas hasil kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Amal (2022); Sunatar (2022); Deliana & Rahayu (2023); Mon et al., (2025); dan Wijaya & Ramadania (2026) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada personel Korp Pembekalan Lanud Sutan Sjahrir. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja personel mampu mendorong munculnya perilaku sukarela, kerja sama, serta kontribusi di luar tugas formal. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas dapat mendorong perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi.

Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Korp Pembekalan Lanud Sutan Sjahrir. Penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang baik memungkinkan personel melaksanakan tugas secara lebih efektif serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. OCB terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, sehingga kesediaan membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan menunjukkan tanggung jawab dapat mendukung peningkatan kinerja serta pencapaian tujuan organisasi.

Saran

Peningkatan kompetensi dan disiplin kerja perlu diarahkan pada aspek penguasaan pengetahuan mengenai tugas dan pekerjaan serta kepatuhan terhadap instruksi atasan yang memperoleh nilai relatif lebih rendah. Pimpinan dapat meningkatkan kompetensi melalui pelatihan teknis pembekalan, sosialisasi SOP, dan knowledge sharing dengan personel senior, sedangkan disiplin dapat diperkuat melalui briefing, pembagian tugas yang jelas,

pengawasan, dan evaluasi secara berkala agar personel semakin memahami tugas, mematuhi instruksi, dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan.

Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja personel perlu diarahkan pada aspek courtesy, civic virtue, serta penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu yang memperoleh nilai relatif lebih rendah. Pimpinan dapat memperkuat koordinasi, melibatkan personel dalam penyelesaian permasalahan operasional, memberikan apresiasi atas kontribusi positif, serta menetapkan dan memantau target pekerjaan secara berkala agar kepedulian, keterlibatan, kerja sama, dan ketepatan waktu personel semakin meningkat.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada mereka yang telah memberikan dukungan moral dan material untuk pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, M. S., Raman, K., & Solarin, S. A. (2021). Effect of Organizational Culture on Employee Performance: A Mediating Role of Employee Engagement in Malaysia Educational Sector. *International Journal of Supply and Operations Management*, 8(3), 232–246. <https://dx.doi.org/10.22034/IJSOM.2021.3.1>
- Amal, R. K. (2022). Pengaruh Kedisiplinan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII. *Sibatik Journal*, 1(10), 2207–2228. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.323>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage publications.
- Deliana, P., & Rahayu, N. P. W. (2023). Kualitas Layanan dan Harga terhadap Minat Beli Jasa Transportasi. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(2), 94–108. <https://doi.org/10.30873/jbd.v9i2.3656>
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks.
- Edison, E., Komariyah, I., & Anwar, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence of Competence, Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in the Environment of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)*, 5(3), 1078–1088. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v5i3.3377>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginoga, V., Masyadi, & Mangkona, S. (2022). The Effect of Competence, Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2), 1–16. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.2.890>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2019). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Martin, S., & Feinberg, B. (2023). The Effect of Work Discipline on Medical Medical Employee

- Performance With Work Communication as an Intervening Variable (Case Study of Serdang Bedagai Hospital Centre Sultan Sulaiman Hospital). *Medalion: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(1), 22–30.
<https://medalionjournal.com/index.php/go/article/view/69/72>
- McCarter, M. W., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, M. Y., Abadi, R. R., & Syahrul, K. (2022). How Work Discipline and Leadership Influence Employees' Performance? *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 3(1), 17–26.
<https://doi.org/10.51629/ijeamal.v3i1.73>
- Mon, M. D., Saharuddin, & Setyawan, A. (2025). The Effect of Employee Competency and Training on Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior (OCB) as A Mediating Variable in The Regional Inspectorate of The Riau Islands Province. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 6(6), 4538–4557.
<https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i6.4888>
- Noniulpa, & Widigdo, A. M. N. (2023). The Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance at Public Appraisal Service Office Andi Tiffani and Partners Through Motivation as a Mediation Variable. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 4(4), 596–610.
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i4.1803>
- Rembet, G. A., Firdiansjah, A., & Sutriswanto. (2020). The Effect of Organizational Commitment and Employee Engagement towards Employee Performance through Organization Citizenship Behaviors. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 06(09), 07–13. <https://doi.org/10.31695/ijasre.2020.33869>
- Riyandi, T., & Lo, S. J. (2024). Work Stress and Discipline On Employee Performance Mediated By OCB. *International Journal of Digital Marketing Science*, 1(2), 101–109.
<https://doi.org/10.54099/ijdms.v1i2.872>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rustandi, T., Suadma, U., & Pratami, A. (2023). The Influence of Competence and Compensation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Performance of the Indonesian Red Cross in Banten Province. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(3), 1718–1727.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach (8th.ed)*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Sunatar, B. (2022). Effect of Leadership Style and Employee Competence on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJJSE)*, 5(2), 572–590.
<https://doi.org/10.31538/ijjse.v5i2.2209>
- Suswati, E. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Based on Employee Competence and its Effect on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 20(2), 388–397. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.02.15>
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381.
<https://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/263>



- Wijaya, Y. A., & Ramadania. (2026). The Role of Organizational Citizenship Behavior in Mediating Motivation, Discipline, and Organizational Culture on Employee Performance: A Study of Regional Water Companies in West Kalimantan. *Journal of General Education and Humanities*, 5(1), 161–176. <https://doi.org/10.58421/gehu.v5i1.843>
- Wua, I. W. G., Noermijati, & Yuniarinto, A. (2022). The Influence of Organizational Culture on the Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 20(3), 542–551. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.07>

2920

JIRK

Journal of Innovation Research and Knowledge

Vol.6, No.5, Oktober 2026

<https://doi.org/10.53625/jirk.v6i5.13312>

Accredited

SINTA 4



HALAMAN IN SENGAJA DIKOSONGKAN