



PENGARUH DISIPLIN PRAJURIT, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN SEMANGAT KORPS TERHADAP KINERJA PRAJURIT BATALYON 22 GRUP 2 KOPASSUS DI LINGKUNGAN SATUAN ELITE

Arisa Samudra¹, Harries Madiistriyatno², Nurwulan Kusumadevi³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530))
Arisasamudra53@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin prajurit, gaya kepemimpinan, dan semangat korps terhadap kinerja prajurit di Batalyon 22 Grup 2 Kopassus. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode statistik. Sampel penelitian berjumlah 74 responden prajurit. Analisis data dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antarvariabel. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin prajurit (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit (Y) dengan thitung = 5.538 > ttabel = 1.993. Gaya kepemimpinan (X_2) juga berpengaruh signifikan dengan thitung = 7.388 > 1.993, begitu pula semangat korps (X_3) dengan thitung = 5.538 > 1.993. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja prajurit, dibuktikan dengan Fhitung = 63.344 > Ftabel = 2.75 dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Nilai R Square sebesar 0.468 menunjukkan bahwa 46,8% variasi kinerja prajurit dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	Kata Kunci: Disiplin Prajurit, Gaya Kepemimpinan, Semangat Korps Dan Kinerja Prajurit.
DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.529	



©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang memfokuskan kepada pengelolaan, pemanfaatan, dan pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatannya di suatu organisasi sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif. Salah satu yang unsur yang diatur oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah pemeran utama dari setiap organisasi. Tanpa sumber daya manusia maka organisasi tidak ada. Sumber daya manusia merupakan asset bagi organisasi. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi.

Kinerja prajurit dalam organisasi militer, khususnya di satuan elite seperti Batalyon 22 Grup 2 Komando Pasukan Khusus (Kopassus), merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Satuan elite memiliki tuntutan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan satuan militer lainnya, mengingat kompleksitas dan risiko tinggi dari misi yang diemban. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja prajurit menjadi hal yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan operasi dan efektivitas organisasi.

Kinerja prajurit merupakan indikator

penting dalam menentukan keberhasilan suatu satuan militer dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Prajurit yang memiliki kinerja optimal akan mampu menjalankan tugas-tugas operasional maupun administratif dengan efektif dan efisien, khususnya di lingkungan satuan militer elite yang memiliki tuntutan tinggi, seperti Batalyon 22 Grup 2 Komando Pasukan Khusus (Kopassus). Sebagai bagian dari pasukan elite TNI Angkatan Darat, Batalyon 22 Grup 2 Kopassus memiliki tanggung jawab besar dalam melaksanakan misi yang berisiko tinggi, membutuhkan kemampuan fisik, mental, serta kerja sama tim yang solid. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja prajurit di lingkungan ini. Batalyon 22 Grup 2 Kopassus adalah satuan elite dengan misi khusus yang menuntut kesiapan fisik, mental, dan kerja sama tim yang tinggi. Kinerja prajurit dalam satuan ini harus selalu optimal, namun dalam praktiknya, terdapat berbagai kendala yang memengaruhi pencapaian kinerja, seperti tekanan tugas yang tinggi, lingkungan kerja yang menantang, dan tuntutan profesionalisme yang berkelanjutan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja prajurit adalah disiplin militer. Disiplin merupakan fondasi utama yang menopang

keberhasilan pelaksanaan tugas militer. Prajurit yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam mematuhi perintah, tata tertib, serta prosedur operasional. Dalam konteks satuan elite, tingkat disiplin yang tinggi diperlukan untuk memastikan kesiapan prajurit menghadapi tugas-tugas yang sering kali penuh risiko dan tekanan. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat berdampak pada penurunan efektivitas operasional, melemahnya koordinasi antaranggota, hingga mengancam keberhasilan misi. Selain disiplin, gaya kepemimpinan komandan atau atasan juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja prajurit. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan loyalitas prajurit terhadap organisasi. Dalam dunia militer, pemimpin yang mampu beradaptasi dengan situasi dan kebutuhan anggotanya cenderung lebih sukses dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi anggota untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Namun, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan demotivasi, kebingungan dalam pelaksanaan tugas, serta menurunnya produktivitas satuan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah semangat korps atau *esprit de corps*, yang mengacu pada rasa kebanggaan, solidaritas, dan loyalitas di antara anggota satuan. Semangat korps

yang tinggi menciptakan rasa saling percaya dan kebersamaan, sehingga prajurit mampu bekerja sama dengan lebih baik dalam situasi yang sulit sekalipun. Dalam satuan militer elite, semangat korps sering kali menjadi pendorong utama bagi prajurit untuk menghadapi berbagai tantangan, termasuk risiko yang mengancam keselamatan jiwa. Ketika semangat korps melemah, hal ini dapat berdampak pada menurunnya moral dan kohesi satuan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Semangat korps mencerminkan rasa solidaritas, kebanggaan, dan loyalitas antaranggota satuan. Semangat ini tidak hanya menciptakan rasa saling percaya di antara prajurit, tetapi juga memperkuat kohesi tim, yang sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas operasional. Dalam lingkungan satuan elite, semangat korps sering kali menjadi dorongan utama yang membuat prajurit mampu mengatasi berbagai tantangan di medan tugas, termasuk menghadapi situasi yang mengancam keselamatan jiwa.

Melihat pentingnya gaya kepemimpinan dan semangat korps dalam mendukung kinerja prajurit, diperlukan kajian mendalam untuk menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja prajurit Batalyon 22 Grup 2 Kopassus. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai

hubungan antara gaya kepemimpinan, semangat korps, dan kinerja prajurit. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan satuan dan institusi militer dalam merumuskan kebijakan serta strategi yang dapat meningkatkan kinerja prajurit, khususnya di lingkungan satuan elite seperti Kopassus, Meski peran gaya kepemimpinan dan semangat korps dalam memengaruhi kinerja prajurit telah banyak diakui, penelitian yang fokus pada konteks satuan elite seperti Batalyon 22 Grup 2 Kopassus masih terbatas. Hal ini menyebabkan kurangnya data empiris yang dapat digunakan untuk mengembangkan strategi dalam meningkatkan kinerja prajurit.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, tunjangan kerja dan motivasi kerja prajurit dengan judul, "Gaya Kepemimpinan, dan Semangat Korps terhadap Kinerja Prajurit Batalyon 22 Grup 2 Kopassus di Lingkungan Satuan Elite.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut T. Hani Handoko (2019:3) "Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan,

pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat".

Sedarmayanti (2018:13) menyatakan bahwa MSDM adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian". Sementara menurut Bangun (2022:6) MSDM dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisaian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara suatu Negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja. Dalam arti mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, pegawai, pekerja, tenaga dan lainlain. (Nawawi, 2018:37).

Dessler (2021:5) mendefinisikan MSDM sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen,

termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan menurut Simamora (2021:4) MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari organisasi.

Disiplin

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan satuan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang prajurit. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner prajurit yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana prajurit selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin prajurit adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan

perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Suradinata, 2021:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan prajurit agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan satuan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2021:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2021:610).

Menurut Mondy (2022:23) dalam bukunya Disiplin Kiat Menuju Sukses mengemukakan disiplin sebagai berikut : Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai, ketentuan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau tata tertib.

Menurut Nitisemito (2021:111) dalam bukunya Manajemen Suatu Pengantar mendefinisikan disiplin yaitu : Proses manajemen untuk melaksanakan sesuai dengan standar-standar yang telah digariskan oleh organisasional dengan tujuan agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan sejalan dengan nilai-nilai identitas diri yang berkaitan dengan keyakinan norma-norma yang berlaku dalam aturan-

aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Oleh karena itu kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Menurut Singodimedjo, (2018) kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Rivai (2022:53) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Sedarmayanti, 2019).

Menurut Thoha (2018:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut (Yukl, 2020) gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2022:170) adalah sebagai berikut: "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi". Sedangkan menurut (Katz & Kahn, dalam Yukl 2020) gaya kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin.

Dari beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah interaksi dua atau orang lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Dua orang itu merupakan pemimpin dengan bawahannya. Keduanya atau lebih menyamakan persepsi dan harapan agar memiliki pola pikir, pola sikap, dan

pola tindak yang sama dalam memenuhi harapan bersama.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti, (Ginting, 2018:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur.

Populasi Sampel

Menurut Sugiyono (2019:80) pengertian populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 283 Prajurit Batalyon 22 Grup 2 Kopassus di Lingkungan Satuan Elite. Dari perhitungan dengan rumus slovin, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 74 responden Prajurit Batalyon 22 Grup 2 Kopassus di Lingkungan Satuan Elite.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variabel yang berupa catatan dan laporan serta dokumentasi. Menurut Sugiyono (2020:37) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas dari hasil. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden mengenai Pengaruh Disiplin Prajurit, Gaya Kepemimpinan, dan Semangat Korps terhadap Kinerja Prajurit Batalyon 22 Grup 2 Kopassus di Lingkungan Satuan Elite.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya:

- | | |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju | Skor 5 |
| b) Setuju | Skor 4 |
| c) Cukup Setuju | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

2) Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian variabel Rotasi kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan Prestasi Pegawai (Y) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif

maupun negatif.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221)

reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{α} positif dan $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{α} negatif dan $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{α} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis regresi Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1, X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear bergada. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions*

(SPSS) Versi 29 for Windows.

1. Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah :

a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Kreativitas Pegawai (X_1) dan Ketersediaan Sarana Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$.

b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variable terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Kreativitas Pegawai (X_1) dan Ketersediaan Sarana Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Apabila semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil dan r_{hitung}

paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2019:190) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = Nilai F (F_{hitung})

R² = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2018:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau

lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2021:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel "X₁" dan "X₂" dengan variabel "Y" dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien

determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 5.10, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -9,210 + 0.605 X_1 + 0.591 X_2 + 0.605 X_3$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta a = -9,210, dapat diartikan bahwa jika variabel Disiplin Prajurit, Gaya Kepemimpinan, dan Semangat Korps bernilai nol maka Kinerja Prajurit bernilai negatif sebesar -9,210.
- b. Koefesien regresi Disiplin Prajurit $b_1 = 0.605$, dapat diartikan bahwa jika nilai Disiplin Prajurit meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Prajurit juga akan meningkat sebesar 0.605.
- c. Koefesien regresi Gaya Kepemimpinan $b_2 = 0.591$, dapat diartikan bahwa jika nilai Gaya

Kepemimpinan meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Prajurit juga akan meningkat sebesar 0.591.

1) Pengaruh Disiplin Prajurit(X_1) terhadap Kinerja Prajurit (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Prajurit (X_1) sebesar 5.538, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 74$ sebesar 1.993. Jadi $5.538 > 1.993$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Prajurit(X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit (Y).

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan(X_2) terhadap Kinerja Prajurit (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 7.388, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 74$ sebesar 1.993. Jadi $7.388 > 1.993$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan(X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit (Y).

3) Pengaruh Semangat Korps (X_3) terhadap Kinerja Prajurit (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Semangat Korps (X_3) sebesar 5.538, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 74$ sebesar 1.993. Jadi $5.538 > 1.993$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Semangat Korps (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit (Y)

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63.344 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $N = 74$ sebesar 2.75 atau $63.344 > 2.73$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Prajurit (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan semangat korps (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit (Y).

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.468. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 46,8% Disiplin Prajurit (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), semangat korps (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit (Y), sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Disiplin Prajurit terhadap Kinerja Prajurit, terbukti dari nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Prajurit (X_1) sebesar 5.538, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 74$ sebesar 1.993. Jadi $5.538 > 1.993$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Prajurit (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit (Y).
2. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Prajurit, terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 7.388, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 74$ sebesar 1.993. Jadi $7.388 > 1.993$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit (Y).
3. Terdapat pengaruh Semangat Korps terhadap Kinerja Prajurit terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel Semangat Korps (X_3) sebesar 5.538, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 74$ sebesar 1.993. Jadi $5.538 > 1.993$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Semangat Korps (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit (Y).
4. Terdapat pengaruh Disiplin Prajurit, Gaya Kepemimpinan dan semangat korps secara bersama-sama terhadap Kinerja Prajurit. Terbukti dari uji

ANOVA diperoleh uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63.344 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $N = 74$ sebesar 2.75 atau $63.344 > 2.73$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Prajurit (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan semangat korps (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit (Y). Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.468. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 46,8% Disiplin Prajurit (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), semangat korps (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit (Y), sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2021. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Rineka Cipta., Jakarta.
- Adiono, 2022. *Analisis Kepemimpinan Yang Mendorong Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Se- Kota Palu*, Tesis FKM UI, Jakarta
- Amien Widjaja Tunggal. 2020. *"Dasar-dasar Pemeriksaan Operasional"*, PT. Rineka Cipta,
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, (2019), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Bangun, C. S., Maulana, A., Rasjadin, R., & Rahman, T. (2022). Application of SPC and FMEA Methods to Reduce the Level of Hollow Products Defects. *Jurnal Teknik Industri*, 8(1)
- Cardoso Gomes, Faustino. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset., Yogyakarta.
- Davis FD, Bagozzi RP, Warshaw PR (2022). "Extrinsic and intrinsic motivation touse computers in the workplace". *J. Appl. Soc. Psychol.*22(14): 1109-1130.Jakarta.
- Dessler, Gary., (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo., Jakarta
- Gunarsa, Dr Singgih D.2022 , *Psikologi Perkembangan*, PT BPK Gunung Mulia, Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2021, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- _____. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada university Press. 2020.
- Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, Bandung, CV. Diponegoro,1999
- Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE
- Hasan Langgulung 2020 *Beberapa Pemikiran tentang Pendidikan Islam*, Penerbit PT. Al-Ma'arif, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad

- Husnan. (2020). *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta.
- Ilyas. 2021. *Teori, Penilaian dan Penelitian Kinerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: Pusat.
- Kaho, Josef Riwu, 2021, *Prospek Otonomi Daerah Di Negara RI*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Karyadi, M, 1983, *Kepemimpinan (Leadership)*. Politie, Bogor.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers
- Kerlinger, Fred N., 2022, *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2022. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung
- Martoyo, 2020. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Suwatno, S. (2021). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, Edy : (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Mondy, Wayne R. (2022). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Ndraha, Taliziduhu. 2022. *Sekilas Ilmu Pemerintahan*, Jakarta : BKU Ilmu Pemerintahan Kerjasama IIP-Unpad.
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi Kelima, Cetakan Kedua Puluh. Yogyakarta: Ghalia
- Pamudji, S, 1992, *kepemimpinan pemerintahan di Indonesia*, penerbit PT.Bina Aksara, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Poerwadarminta, W.J.S. 1976. *Kamus umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Purwanto, Ngalm. 2019. *Psikologi Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2020). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Singodimedjo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Simamora, H. 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta
- Slameto, *Belajar Dari Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995
- Sondang P Siagian, (2021) *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineke Cipta, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2020. *Teori dan Praktek Kepemimpinan* , PT. RINEKA CIPTA Jakarta.

- Suradinata, Ermaya. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Ramadhan.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Thoha, M. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok : Raja Grafindo.
- Umar Hasyim, Anak Shaleh (*Cara Mendidik Anak Dalam Islam*), Surabaya: PT. Bina Ilmu,2013.
- Veithzal Rivai (2021). Pengembangan, Pelatihan, dan Pendidikan dan Pentingnya Pelatihan Karyawan Perusahaan di Masa Pandemi Covid-19. *COMSERVA*, 2(6), 659-673
- Wahjosumidjo, 2019, *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia