




PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PRAJURIT BATALYON ZENI TEMPUR 17/ANANTA DHARMA KODAM VI/MULAWARMAN

Dwiki Ariagung Akbar¹, Yuni Pratikno², Sukiman³

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

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 27/12/2025 Diperbaiki tgl. 31/12/2025 Disetujui tgl. 31/12/2025 Tersedia daring tgl. 31/12/2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja prajurit. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja prajurit. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner terhadap responden berjumlah 44 personel. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t untuk pengaruh parsial, uji F (ANOVA) untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R Square) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit, yang dibuktikan dengan nilai thitung (3,360) lebih besar dari ttabel (2,015). Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit dengan nilai thitung (5,357) lebih besar dari ttabel (2,015). Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit, yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 46,099 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,82 dengan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,692 menunjukkan bahwa 69,2% variasi kinerja prajurit dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.64626/jmbo.v4i2.586	Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja
 ©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 (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup prajurit untuk dapat menunjang

aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bangun (2012:4) juga mengatakan bahwa “Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai

tujuannya adalah sumber daya manusia". Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan organisasi, maka organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM.

Kinerja prajurit tidak hanya bergantung pada keterampilan dan kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin dan motivasi kerja. Disiplin dalam militer merupakan aspek fundamental yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tata tertib, serta kesiapan dalam menghadapi berbagai situasi operasional. Prajurit yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, memiliki loyalitas yang kuat terhadap tugas, serta mampu bekerja secara efisien dalam tim. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan berbagai permasalahan, seperti pelanggaran aturan, rendahnya kesiapan tempur, hingga menurunnya efektivitas operasional satuan.

Rendahnya kinerja ini diduga kuat disebabkan karena kurang optimalnya motivasi kerja dari prajuritnya. Motivasi dapat mendorong seorang personel dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam organisasi. Daya

dorongan tersebut adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2022:141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Permasalahan yang terjadi antara lain Efektivitas operasional Batalyon Zeni Tempur 17/Ananta Dharma Kodam VI/Mulawarman masih dipengaruhi oleh kualitas disiplin dan motivasi prajurit, Belum diketahui secara pasti sejauh mana disiplin dan motivasi kerja dapat menentukan kesiapan dan kelancaran operasional satuan, Diperlukan upaya yang lebih efektif dalam meningkatkan kesiapan prajurit melalui pembinaan disiplin dan strategi peningkatan motivasi kerja.

Selain disiplin, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja dan operasional prajurit. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal, seperti keinginan untuk mencapai prestasi, rasa tanggung jawab, serta dedikasi terhadap negara, maupun dari faktor eksternal seperti kepemimpinan yang baik, sistem penghargaan, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Prajurit yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, lebih inovatif, serta lebih tahan terhadap tekanan dalam situasi tempur maupun non-tempur. Namun, jika motivasi kerja rendah, maka dapat berpengaruh negatif terhadap semangat dan efektivitas prajurit dalam

menjalankan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2010:97) ada beberapa tujuan motivasi, sebagai berikut: mendorong gairah dan semangat kerja personel; meningkatkan moral personel; mempertahankan loyalitas dan kestabilan personel; meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi personel; mengefektifkan pengadaan personel; menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; meningkatkan kreativitas dan partisipasi personel; meningkatkan tingkat kesejahteraan personel; mempertinggi rasa tanggung jawab personel terhadap tugas-tugasnya; meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan kinerja/prestasi kerja personel. Personel akan produktif apabila memiliki potensi dan motivasi tinggi. Daniel (dalam Ramadhan, 2014) menyatakan personel yang mempunyai motivasi tinggi dan kepuasan akan memperlihatkan tanda personel bekerja keras untuk mencapai tugas. Dengan motivasi kerja yang tinggi, personel akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah personel tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun masalah motivasi yang terjadi antara lain Motivasi kerja prajurit belum merata, di mana sebagian prajurit

menunjukkan semangat tinggi, sementara yang lain mengalami penurunan motivasi, Pengaruh faktor internal (seperti dedikasi dan kepuasan kerja) serta faktor eksternal (seperti kepemimpinan dan sistem penghargaan) terhadap motivasi prajurit belum diketahui secara pasti, Kurangnya strategi yang sistematis dalam meningkatkan motivasi kerja prajurit secara berkelanjutan.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi guna mencapai tujuan yang di dalamnya terdapat pimpinan sebagai penentu kebijakan dan prajurit sebagai pelaksana dari kebijakan tersebut, sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan prajurit dapat berinteraksi. Disiplin kerja dimaksud mengatur tingkah laku Prajurit sehingga tingkah laku, perilaku maupun sikap prajurit dalam melakukan pekerjaan dapat diarahkan ke arah perilaku yang sesuai dengan harapan dan kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam konteks Batalyon Zeni Tempur 17/Ananta Dharma Kodam VI/Mulawarman, pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja dan operasional prajurit masih menjadi aspek yang perlu dianalisis lebih lanjut. Belum diketahui secara pasti sejauh mana kedisiplinan dan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja prajurit dalam tugas-tugas zenitempur serta bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dioptimalkan guna

meningkatkan kesiapan operasional satuan.

LANDASAN TEORI

a. Kinerja Prajurit

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Riniwati (2021:50), menyatakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer. Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dimana seseorang dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi. Menurut Bangun (2022:231), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Rivai (2019:604) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Amstrorng dan Baron

(dalam Fahmi, 2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan Maharjan (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Akdon (2021) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut Edy Sutrisno (2020:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Menurut Kane & Kane; Bernardin & Russell; Cascio; yang dikutip oleh Umam (2022:186) adalah kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan, yang dapat diukur akibat yang dihasilkannya.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya

tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau gejala yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing (Afin Murtie, 2022:63). Berbeda lagi dengan pendapat Flippo dalam Hasibuan (2020:143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nurazizah, 2022). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Swansburg dalam Ismail, (2021) motivasi merupakan suatu proses emosi dan proses psikologis dan bukan logis. Motivasi pada dasarnya merupakan proses yang tidak disadari, jadi dalam tiap individu kebutuhan untuk memotivasi berbeda dari waktu ke waktu, kuncinya kebutuhan mana yang saat itu paling dominan.

Menurut Winardi (2019:322)

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Menurut Umam (2022:159). Pengertian dari motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Menurut Usman (2019:276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

Sedangkan Robbins (dalam Widodo, 2019:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah kepada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah menguntungkan organisasi.

Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Green dan Baron (dalam Wibowo, 2016:322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada capaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

c. Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Rivai & Sagala (2019:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan

kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2019:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Pada prinsipnya menurut pasal (5) UU No. 43 tahun 1999, "Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku". Pimpinan mempunyai peran yang sangat penting karena peranan pimpinan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan. Banyak upaya yang dilakukan pimpinan agar tujuannya tercapai dengan hasil maksimal, salahsatunya yaitu dengan pembinaan dan peningkatan disiplin kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin kerja adalah "Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Mangkunegara (2019:129) bahwa: "disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi." Menurut Sutrisno (2014:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma

atau aturan yang berlaku. Dan sejalan dengan Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Rivai (2014:444) "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta berbagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku".

Menurut Setyaningdyah (2019:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Dan menurut Harlie (2020:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku atau sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seseorang yang dikatakan memiliki disiplin kerja bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:13), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2019) yaitu: "Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)". Sementara menurut Sugiyono (2022:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dan Sampel

Menurut Arifin (2019:7) Populasi merupakan seluruh subjek penelitian yang dapat berupa benda orang ataupun

sesuatu yang dapat kita peroleh dan atau dapat memberikan informasi. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 44 personel pada Batalyon Zeni Tempur 17/Ananta Dharma Kodam VI/Mulawarman. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono (2019:124) *total sampling* (sampel jenuh) yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dengan teknik *total sampling*, diambil sampel sebanyak 44 prajurit Batalyon Zeni Tempur 17/Ananta Dharma Kodam VI/Mulawarman.

Metode Pengumpulan

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukan kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2019:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Sedangkan menurut Tersiana (2018: 12) mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif

maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja prajurit Batalyon Zeni Tempur 17/Ananta Dharma Kodam VI/Mulawarman.

2. Kuesioner

Arikunto (2016:102), Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat di dalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

Kuesioner menurut Sugiyono (2019:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Kriyantono (2022) menyebutkan angket terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden

mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya *alternative* jawaban yang diberikan periset. Sedangkan angket tertutup adalah angket dimana responden telah memberikan *alternative* jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda (√).

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 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4
- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. 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. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{S_r^2 - \sum p_i q_i}{S^2} \right]$$

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

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

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:277) 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 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Kinerja prajurit Batalyon
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Disiplin Kerja
- a = Koefisien konstanta
- b_1 = Koefisien regresi Motivasi
- b_2 = Koefisien regresi dari Disiplin Kerja

1. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut :

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018:223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Statistik uji korelasi (t_{hitung})
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel

r^2 = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2021:97) adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
 R^2 = 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 (2008:350) 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 (2001:100), 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 r^2 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 " X_1 " dan " X_2 " 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 :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

$$Y = 16.092 + 0.333 X_1 + 0.474 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta $a = 16.092$, dapat diartikan bahwa jika variabel motivasi, disiplin kerja bernilai nol maka kinerja prajurit bernilai positif sebesar 16.092.
- Koefisien regresi Motivasi $b_1 = 0.333$, dapat diartikan bahwa jika nilai motivasi meningkat sebesar satu maka nilai kinerja prajurit juga akan meningkat sebesar 0.333.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja $b_2 = 0.474$, dapat diartikan bahwa jika nilai disiplin kerja meningkat sebesar satu maka nilai kinerja prajurit juga akan meningkat sebesar 0.474.

Uji Parsial

Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Prajurit (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, didapat nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 3.360, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 44$ sebesar 2.015. Jadi $3.360 > 2.015$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Prajurit (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas,

didapat nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 5.357, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 44$ sebesar 2.015. Jadi $5.357 > 2.015$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit (Y).

Uji ANOVA

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46.099 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.82 atau $46.099 > 2.82$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit (Y).

Uji Model Summary

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.692. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69.2% Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit (Y), sedangkan sisanya sebesar 30.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja personel, terbukti dari nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 3.360, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 44$ sebesar 2.015. Jadi $3.360 > 2.015$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat

dinyatakan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit(Y).

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel, terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 5.357, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 44$ sebesar 2.015. Jadi $5.357 > 2.015$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit(Y).

Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja personel. Terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46.099 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.82 atau $46.099 > 2.82$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit(Y). Sedangkan nilai R Square sebesar 0.692. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69.2% Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit(Y), sedangkan sisanya sebesar 30.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. 2017. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung: Rajawali Pers.
- _____. 2020. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afin Murtie. 2022. Menciptakan SDM Berkuwalitas. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Akdon, 2021. *Strategic Management For Educational Management* (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan), Bandung: Alfabeta.
- Alex S Nitisemito. 2021. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Arifin, Johar. 2019. SPSS untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: PT. Elex. Media Komputindo.
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Bangun, Wilson. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dantes, Nyoman. 2022. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.
- Edison, Emron dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Erlina, 2021. Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi. Medan: USU PRESS.
- Fahmi, Irham. 2019. Manajemen Kinerja,

- Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, M. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Semarang: Walisongo Press.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2022. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamidi. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan. Malang: UMM Press.
- Harlie, M. 2020. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan".
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2021. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. 2019. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun.
- Iqbal Hasan. 2020. Metodologi Penelitian pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jahja, Yudrik. 2021. Psikologi Perkembangan. Jakarta: Prenada Media.
- Kriyantono. 2022. *Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif*. Jakarta: Kencana
- Maharjan, Sarita. 2022. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers*.
- Nursalam. 2019. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis : Jakarta: SalembaMedika.
- Poerwandari, E.K. 2017. Pendekatan Kualitatif dalam penelitian Psikologi. Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2021. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:

- dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2018. *Organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Cahaya Kiki. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
- Setyaningdyah, Endang et al. 2013. *The Efects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Eveline. 2020. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Solihin, Ismail. 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. 2022. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah. 2013. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin.
- Susilaningsih, Nur. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri).
- Umam, Khaerul. 2022. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman Husaini. 2013. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Bandung: Rajagrafindo persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali - Indonesia.
- Yuni Pratikno, & Triyanto, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Level 5 pada PT. Quindofood Bogor Tahun 2018*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 13(2), 19-28.

doi:10.46975/aliansi.v13i2.20

Yuni Pratikno. (2023). Kontributor dalam *MANAJEMEN (Teori & Aplikasi)*. Eureka Media Aksara. ISBN 978-623-151-256-7

Yuni Pratikno, Hermawan, E., & Arifin, A.L. (2022). *Human Resource 'Kurikulum Merdeka' from Design to Implementation in the School: What Worked and What Not in Indonesian Education*. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 7(1), 326-343