

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PRAJURIT KOMANDO DISTRIK MILITER 0907/TARAKAN

EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND REMUNIRATION ON THE PERFORMANCE OF A SOLDIER KODIM 0907/TARAKAN

Eko Wardono¹

Universitas Pertahanan

(ekowardono2000@yahoo.co.id)

Abstrak- Kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan rendah masih rendah yang diakibatkan oleh disiplin kerja dan Remunerasi yang belum optimal. Metode Penelitian yang digunakan adalah Metode Kuantitatif, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Teknis analisis yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif yang berfungsi untuk mengelompokkan data, menggarap, menyimpulkan, memaparkan serta menyajikan hasil olahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan remunerasi baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial Kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan dipengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 50,3% dipengaruhi variabel Remunerasi sebesar 53,6%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain. Secara simultan Kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan dipengaruhi variabel Disiplin Kerja dan variabel Remunerasi secara bersama-sama sebesar 76,9% sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: *disiplin kerja, Remunerasi, kinerja prajurit Kodim 0907/Trk, Sumber Daya Manusia.*

Abstract - soldier performance of Kodim 0907/Tarakan, which according to perception of researcher resulted from by discipline work and Remunerasi which not yet optimal. Method Research the used is Quantitative Method, that is a method with aim to to test research hypothesis which have been formulated before all. Ad for analysis the used is functioning descriptive statistical technique to group data, tilling, concluding, explain and also processed

¹ Eko Wardono adalah mahasiswa program studi magister Strategi Pertahanan Darat, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas pertahanan Indonesia.

results. The result research showed that Performance soldier of Kodim 0907 / Tarakan influenced by discipline variable work and remunerasi by parsial and simultan. By parsial Performance soldier of Kodim 0907/Tarakan influenced discipline variable work equal to 50,3% influenced variable of Remunerasi equal to 53,6%, rest influenced by other variable. By simultan Performance soldier of Kodim 0907/Tarakan influenced Discipline variable Work and variable of Remunerasi by together equal to 76,9% the rest equal to 23,1% influenced by other variable.

Keywords: discipline, military discipline, remuneration, the performances of soldiers, kodim 0907/Tarakan, human resources.

Pendahuluan

NI AD sebagai bagian **T**integral TNI mempunyai tugas pokok menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara.² Personel merupakan faktor dominan dalam sebuah satuan kerja (Satker) baik dalam skala besar maupun kecil. Pada satuan kerja berskala besar, personel dipandang sebagai unsur yang sangat penting dan sangat menentukan, kinerja satuan akan menjadi semakin baik, apabila ditunjang oleh sumber daya

manusia yang berkualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya.

Seiring dengan perubahan aturan dan ketentuan administrasi keuangan dan penataan satuan kerja di jajaran TNI Angkatan Darat, maka setiap satker membutuhkan personel yang mempunyai kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan prima dan bernilai. Dengan kata lain, satuan kerja tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan, tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga satker tidak semata-mata mengejar produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaian. Dengan demikian konsekuensinya adalah satker memerlukan personel manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

² Undang-Undang TNI Nomor 34 tahun 2004 pasal 7 tentang tugas pokok TNI.

Korem sebagai Komando kewilayahan dan merupakan Sub Kompartemen Strategis, menyelenggarakan pembinaan kesiapan operasional komandonya, Binter dan menyelenggarakan operasi pertahanan keamanan sesuai Renhan Kodam. Dalam pelaksanaan tugasnya, Korem didukung oleh satuan-satuan pelaksana diantaranya Kodim. Kodim bertanggungjawab melaksanakan tugas Binter mulai dari tahap perencanaan, persiapan, pelaksanaan dan pengakhiran pada satu periode tertentu dengan melakukan kegiatan pembinaan kemandirian TNI-Rakyat, kesadaran berbangsa dan bernegara, wawasan kebangsaan dan kesadaran bela negara dan cinta tanah air dalam rangka pertahanan negara matra darat di wilayahnya.

Kodim 0907/Tarakan merupakan satuan komando kewilayahan yang berada di bawah Korem 091/ASN. Dislokasinya berada di Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara yang merupakan kota terkaya ke-17 di Indonesia. Kota ini memiliki luas wilayah 250,80 km² dan sesuai dengan data badan kependudukan catatan sipil dan keluarga berencana berpenduduk

sebanyak 239.787 jiwa. Pada era globalisasi saat ini, tuntutan tugas Kodim 0907/Tarakan makin kompleks disamping melaksanakan program kerja dari komando atas juga melaksanakan pembinaan wilayah dan pembinaan teritorial. Agar tugas Kodim 0907/Tarakan dapat berlangsung dengan baik, maka salah satu aspek penting yang sangat berpengaruh adalah tingkat disiplin dari seluruh prajurit.

Menurut As. Moenir disiplinasi ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan³. Disiplin militer adalah kesadaran, kepatuhan, dan ketaatan untuk melaksanakan peraturan perundang-undangan, peraturan kedinasan, dan tata kehidupan yang berlaku bagi Militer⁴. Menurut Prijodarminto disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari

³ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : CV Mandar Maju 2002)

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2014 tentang Hukum Disiplin Militer

serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Kondisi disiplin prajurit Kodim 0907/Tarakan saat ini masih dirasakan belum optimal. Berdasarkan fakta yang ada, telah terjadi suatu fenomena, tertangkapnya oknum anggota Kodim 0907/Tarakan sedang judi sabung ayam selama dua minggu berturut-turut oleh petugas patroli kepolisian. Telah terjadi degradasi disiplin prajurit dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan, sehingga menjadi faktor penghambat dalam upaya meningkatkan kinerja prajurit. Perilaku prajurit yang sering terlambat dalam mengikuti kegiatan apel, masih adanya prajurit yang pulang kantor tidak tepat waktu, kualitas kerja yang dihasilkan tidak maksimal sehingga tidak mencapai tujuan yang diharapkan, kurangnya semangat prajurit dalam melaksanakan latihan di Kodim, kurangnya kemampuan prajurit dalam berkomunikasi dengan masyarakat serta kurangnya keinginan prajurit untuk meningkatkan wawasan pengetahuan dan keterampilan. Kurangnya disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja prajurit. Turunnya

Kinerja prajurit selain dipengaruhi oleh tingkat disiplin juga disebabkan oleh berbagai faktor antara lain Remunerasi atau tunjangan Kinerja. Oleh karena itu, untuk mengetahui pengaruh disiplin dan Remunerasi terhadap kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan perlu dilakukan penelitian. Dalam kaitan ini penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Remunerasi terhadap kinerja prajurit pada satuan Komando Distrik Militer 0907/Tarakan”.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut : (1) Apakah Disiplin Kerja secara parsial dapat berpengaruh terhadap kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan? (2) Apakah Remunerasi secara parsial dapat berpengaruh terhadap kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan? (3) Apakah Disiplin Kerja dan Remunerasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan?

Tujuan Penelitian ini adalah: (1) Mengukur dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan. (2) Mengukur dan menganalisis pengaruh

Remunerasi secara parsial terhadap kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan. (3) Mengukur dan menganalisis pengaruh secara simultan Disiplin Kerja dan Remunerasi terhadap kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan.

Metodologi

Guna memperoleh hasil penelitian yang optimal, penulis menggunakan pendekatan dengan teori-teori yang diadaptasi dari Teori Kinerja, Teori Disiplin, dan Tunjangan Kinerja. Secara singkat teori-teori tersebut diuraikan sebagai berikut :

Pertama, Teori Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan Kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi⁵. Kinerja Organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap

kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif⁶.

Kedua, Teori Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan. Sementara menurut *Webster's third New International Dictionary* mengatakan bahwa disiplin adalah merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan dan ketentuan yang berlaku⁷. Menurut Prijodarminto disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin prajurit Tentara Nasional Indonesia adalah ketaatan dan

⁵ Armstrong, Michael dan Baron Angela. *Performance Management*. London : Institute of Personel and Development. 1998

⁶ Chaizi Nasucha Chaizi, , *Reformasi Adiminstrasi Publik : Teori dan Praktek*, Grasindo, Jakarta, 2004.

⁷ Supriyadi, Gering, *Etika Birokrasi*, bahan Pendidikan dan Latihan Prajabatan Golongan III, LAN-RI, Jakarta, 1998.

kepatuhan yang sungguh-sungguh setiap prajurit Tentara Nasional Indonesia yang didukung oleh kesadaran yang bersendikan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit untuk menunaikan tugas dan kewajiban serta bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan-aturan atau tata kehidupan prajurit Tentara Nasional Indonesia⁸.

Ketiga, Teori Tunjangan Kinerja atau Remunerasi merupakan bagian dari pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi TNI yang bersifat peningkatan kesejahteraan bagi Prajurit dan PNS di lingkungan organisasi TNI. Tunjangan kinerja diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja dan produktivitas yang telah ditentukan dalam rencana kinerja dan penetapan kinerja oleh TNI. Tunjangan kinerja merupakan elemen yang melekat pada gaji (*Take Home Pay*) sehingga penyalurannya menggunakan mekanisme penyaluran gaji. Mekanisme pembayaran tunjangan kinerja tidak bersifat otomatis tetapi diajukan perbulan oleh setiap Satker/Unit Kerja melalui mekanisme yang berlaku dan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan

kinerja yang disesuaikan dengan peringkat jabatan sehingga besaran tunjangan kinerja kepada prajurit dan PNS di lingkungan organisasi TNI bersifat fluktuasi dan dinamis.

Paradigma penelitian ini adalah bahwa secara simultan variabel Disiplin dan Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan, demikian pula pada hubungan masing-masing variabel independen (Disiplin dan Remunerasi) terhadap variabel dependen (Kinerja). Secara spesifik desain model penelitian dapat dirumuskan dalam desain penelitian sebagai berikut :

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2014 tentang Hukum Disiplin Militer

Model-1. Dalam model ini merumuskan hubungan secara simultan antara variabel X_1 (Disiplin) dan variabel X_2 (Remunerasi) terhadap variabel Y (Kinerja). Hubungan ini dapat dirumuskan dengan :

$$\hat{Y} = F(X_1, X_2) \text{ diprediksi sebagai :}$$

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Model-2. Dalam model ini merumuskan hubungan secara parsial antara variabel X_1 (Disiplin) terhadap variabel Y (Kinerja). Hubungan ini dapat dirumuskan dengan :

$$\hat{Y} = F(X_1) \text{ diprediksi sebagai :}$$

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + e$$

Model-3. Dalam model ini merumuskan hubungan secara parsial antara variabel X_2 (Remunerasi) terhadap variabel Y (Kinerja). Hubungan ini dapat dirumuskan dengan :

$$\hat{Y} = F(X_2) \text{ diprediksi sebagai :}$$

$$\hat{Y} = a + b_2 X_2 + e$$

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa data yang diperoleh secara langsung dari narasumber/Responden. Data primer ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner/angket kepada responden/sampel. Responden dipersilahkan untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner berkaitan dengan keadaan disiplin dan Kinerja prajurit, sedangkan data sekunder berupa data yang diperoleh dari dokumen/publikasi/laporan penelitian dari dinas/instansi maupun sumber data lainnya yang menunjang. Data sekunder ini diperoleh dari dokumen Laporan

Evaluasi Kemantapan dan Kesiapsiagaan Operasional (EKKO) Triwulan IV TA. 2015 Kodim 0907/Tarakan dan data lainnya yang menunjang dalam penelitian.

Dalam pengolahan data pertamanya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Instrumen penelitian harus berkualitas dan yang sudah distandarkan sesuai dengan kriteria teknik pengujian validitas dan reliabilitas. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang kait adalah data yang baik. Selanjutnya dilakukan transformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Pengolahan

data berikutnya dengan melakukan pengujian asumsi BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan.

Pertama, Uji Validitas dan Reliabilitas. Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, maka perlu didukung data yang baik pula. Sedangkan baik tidaknya data tergantung ada tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument data yang baik setidaknya memenuhi persyaratan yakni valid dan reliabel.

Kedua, Uji Validitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam

melakukan fungsi ukur. Uji validitas berarti prosedur pengujian untuk melihat apakah alat yang berupa kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Menurut Sugiyono (2009) menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,30 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan nilai korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi (validitas)

X = Skor pada subyek item n

Y = Skor total subyek

XY = Skor pada subyek item n dikalikan skor total

n = Banyaknya subyek

Untuk menguji apakah koefisien r signifikan atau tidak, maka digunakan uji-t, dilakukan dengan membandingkan

$$t = \sqrt{\frac{r^2 (N - 1)}{(1 - r^2)}}$$

Dimana :

antara t-hitung dengan t-tabel, t-hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

r = koefisien korelasi Pearson

$n - 2$ = df (degree of freedom) untuk 2 variabel bebas

Dengan menggunakan taraf signifikan 5% = 0,05 satu sisi, maka keputusan pengujian instrumen validitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Dikatakan valid bila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka instrumen tersebut dapat digunakan.
- Dikatakan tidak valid bila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka instrumen tersebut tidak dapat digunakan.

Ketiga, Uji Reliabilitas. Menurut Sugiyono (2009) instrumen yang realibel belum tentu valid, hal ini disebabkan karena instrumen tersebut rusak. Reliabel instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karenanya walaupun instrumen sudah valid umumnya pasti dilakukan pengujian reliabilitas instrumen, karena instrumen yang baik harus valid dan reliabel⁹. Dalam uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach's*, dengan rumus adalah :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana

r_{11} = Reliabilitas Instrument

k = banyaknya butir pernyataan

σ_b^2 = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan metode R&D*. (Bandung: CV Alfabeta, 2009).

Tingkat reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala 0 sampai dengan 1, apabila skala tersebut dikelompokkan ke

dalam lima tingkatan dengan range yang sama. Maka ukuran kemampatan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 1
 Katagori Nilai Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's

No	Nilai	Katagori Nilai
1.	0,80 - 1,00	Sangat Reliabel
2.	0,60 - 0,79	Reliabel
3.	0,40 - 0,59	Cukup Reliabel
4.	0,20 - 0,39	Kurang Reliabel
5.	0,00 - 0,19	Sangat Kurang Reliabel

Sehingga kaidah keputusan pengujian instrumen reliabilitas sebagai berikut :

- Bila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka dinyatakan reliabel.
- Bila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka dinyatakan tidak reliabel.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode Alpha Cronbach's, dalam reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai $r\text{-hitung}$ dengan $r\text{-tabel}$ pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach's, nilai $r\text{-hitung}$ diwakili oleh nilai alpha. Dan jika nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari nilai kritis (0,60) dan $\alpha = 0,05$, maka dinyatakan reliabel.

Keempat, Mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya-tidaknya berskala interval. Teknik transformasi data yang paling sederhana

dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*.

Kelima Uji Asumsi BLUE. Hasil jawaban responden atas kuesioner yang memiliki instrumen yang valid dan reliabel sebagaimana di atas, akan menghasilkan suatu model regresi.

Namun demikian, model regresi yang dihasilkan belum tentu layak digunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui kelayakan model yang mampu berperan sebagai prediktor, model regresi linier

tersebut akan diuji sesuai dengan kaidah parameter *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE) yakni penduga yang linier, tidak bias dan dapat diprediksikan.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Kelayakan Model dengan Asumsi BLUE

1. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah antara sesama predictor mempunyai hubungan yang besar atau tidak. Jika sesama prediktor mempunyai hubungan yang kuat, berarti antar prediktor tidak independen. Hal ini dapat menyebabkan korelasi prediktor dengan variabel dependen kecil dan tidak signifikan. Pengujian multikolinearitas dilakukan melalui koefisien korelasi (ρ) antara variabel Disiplin (X_1) dan variabel Remunerasi atau Tunjangan Kinerja (X_2) yang relatif lemah dibawah 40%. Dengan demikian menunjukkan tidak terjadi kendala multikolineritas karena kedua variabel independen memberikan korelasi yang relatif kecil yaitu kurang dari 40%. Adapun hasil pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Kelayakan Model Pengujian Multikolinearitas
Correlations

		Disiplin	Remunerasi
Disiplin	Pearson Correlation	1	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Remunerasi	Pearson Correlation	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil pengolahan data variabel Remunerasi (X_2) memiliki tersebut antara variabel Disiplin (X_1) dan hubungan sebesar 0.714 atau $35\% \leq 40\%$.

Hal tersebut menunjukkan tidak terjadi kendala multikolinieritas karena kedua

variabel memberikan hubungan yang relatif kecil yaitu kurang dari 40%.

2. Heteroskedasitas

Heteroskedasitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah heteroskedasitas yang menyebabkan penafsiran atau estimator menjadi tidak efisien dan koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Untuk menentukan ada tidaknya heteroskedasitas dengan menggunakan korelasi spearman yaitu apabila t hitung $>$ t signifikan atau $3.496 > 0,000$ untuk $\alpha = 0,05$. Sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas adalah (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas (2) jika tidak ada pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedasitas¹⁰.

Adapun hasil pengujian heteroskedasitas adalah sebagai berikut :

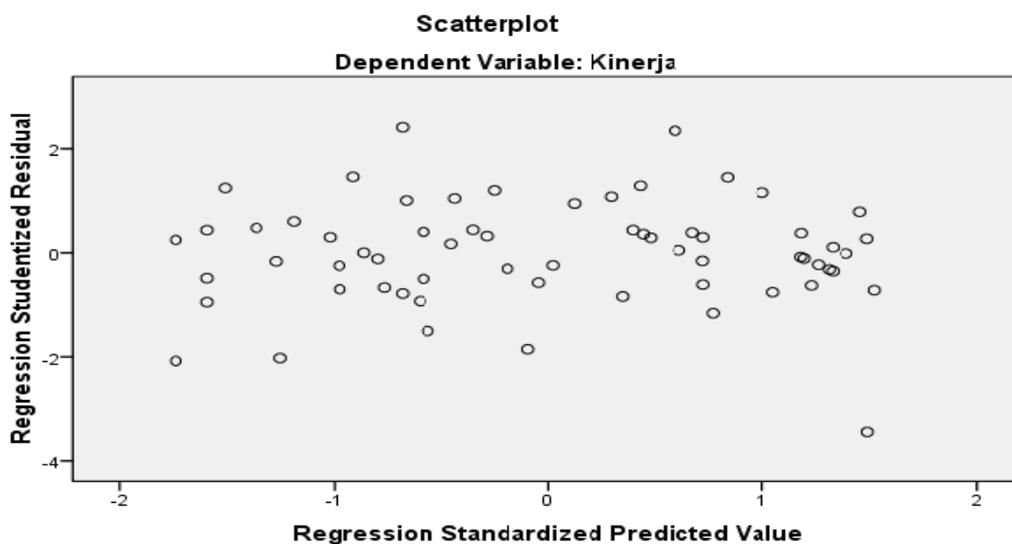
Tabel 3
Kelayakan model pengujian Heteroskedasitas
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.365	4.433		2.789	.007
Disiplin	.565	.062	.714	9.054	.000
Tunker/Rem unerasi	.457	.055	.550	8.306	.000

¹⁰ Priyatno, Dwi.2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.365	4.433		2.789	.007
Disiplin	.565	.062	.714	9.054	.000
Tunker/Remunerasi	-.457	.055	-.550	8.306	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



Berdasarkan gambar scatterplot di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu, yang jelas tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

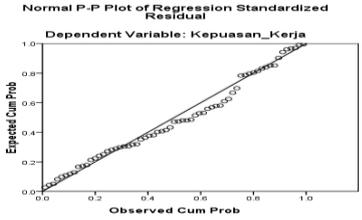
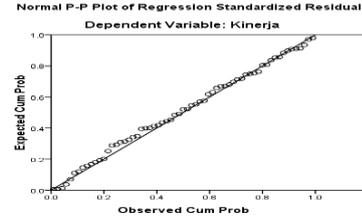
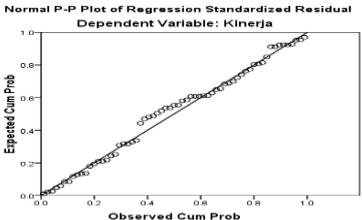
3. Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan linear (searah). Hubungan antara variabel bebas dengan

variabel terikat bersifat linear, pada gambar grafik normal terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Untuk melihat linearitas model regresi dilakukan dengan cara membandingkan probability $F < \alpha = 0.05$ (5%). Adapun hasil pengujian linearitas adalah sebagai berikut :

Gambar 1

Kelayakan Model Pengujian Linearitas

No	Hubungan	Parameter	Hasil Pengujian	Keputusan
1	$X_1, X_2 \rightarrow Y$	<ul style="list-style-type: none"> • Sig F < α • Normal probability membentuk garis lurus (linear) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sig F (0.000) < α (0.05) • Normal probability plot membentuk garis lurus (linear) 	Linear
2	$X_1 \rightarrow Y$	<ul style="list-style-type: none"> • Sig F < α • Normal probability membentuk garis lurus (linear) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sig F (0.000) < α (0.05) • Normal probability plot membentuk garis lurus (linear) 	Linear
3	$X_2 \rightarrow Y$	<ul style="list-style-type: none"> • Sig F < α • Normal probability membentuk garis lurus (linear) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sig F (0.000) < α (0.05) • Normal probability plot membentuk garis lurus (linear) 	Linear

--	--	--	--	--

Berdasarkan gambar tabel di atas bahwa Sig F (0.000) < α (0.05) artinya persamaan garis regresi linear dan pada gambar grafik normal P-P Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

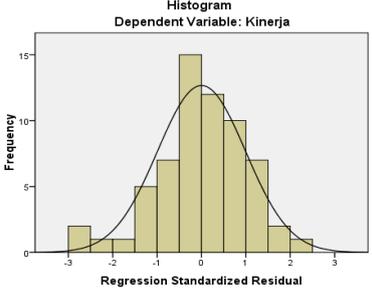
4. Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram dan plot datanya. Adapun kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2

Kelayakan Model Pengujian Normalitas

No	Hubungan	Parameter	Hasil Pengujian	Keputusan
1	$X_1, X_2 \rightarrow Y$	<ul style="list-style-type: none"> Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram 		Normalitas
2	$X_1 \rightarrow Y$	<ul style="list-style-type: none"> Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram 		Normalitas

3	$X_2 \rightarrow Y$	<ul style="list-style-type: none"> Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram 		Normalitas
---	---------------------	--	--	------------

Pengujian selanjutnya menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas atau Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari

level of significant (α) maka data berdistribusi normal atau signifikansi dan jika nilai probabilitas > 0.05 distribusi adalah normal.

Tabel 4
Kelayakan Model Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.22157149
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.673
Asymp. Sig. (2-tailed)		.756

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dengan menggunakan Program

SPSS dengan melihat tabel uji Kolmogorov Smirnov terlihat bahwa nilai

signifikansi sebesar 0.756 lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji regresi sederhana dapat dilakukan.

Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin dan Remunerasi Terhadap Kinerja

Untuk melihat kontribusi/pengaruh variabel independen yaitu Disiplin dan Remunerasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan, metode yang digunakan dengan analisis regresi linier berganda (*multiple*) yang proses perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS, bahwa secara simultan variabel independen yaitu

Disiplin dan Remunerasi mampu memprediksi hubungan/korelasi yang kuat terhadap Kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan yaitu nilai R sebesar 0,877 atau 87,7% dan mampu memberikan kontribusi yang relatif kuat untuk perubahan yang linier terhadap kinerja dengan nilai R² (kuadran) sebesar 0,769 dan *Std Error of the Estimate* sebesar 2,234. Kondisi tersebut mampu menjelaskan bahwa Disiplin dan Remunerasi secara simultan memberikan kontribusi sebesar 87,7% dan sisanya sebesar 12,3% adalah dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Adapun secara rinci hasil perhitungan secara simultan Disiplin dan Remunerasi terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5

Model Summary Disiplin dan Remunerasi terhadap Kinerja

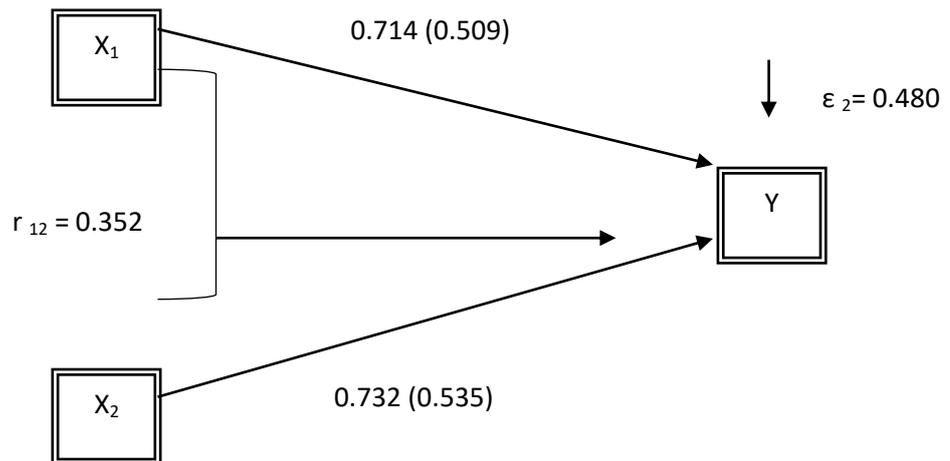
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.769	.762	2.23401	2.039

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pembahasan di atas, maka secara keseluruhan diagram jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut :



Persamaan struktural untuk model di atas adalah :

$$Y = 0.714 X_1 + 0.732 X_2$$

Dari hasil pengolahan data tersebut, maka secara simultan Disiplin dan Remunerasi mempunyai hubungan yang relatif kuat terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan sebesar 0,877 dengan kontribusi yang dihasilkan R-Square sebesar 0,769. Hubungan ini secara kuantitatif dapat dinyatakan relatif kuat, namun apakah koefisien korelasi tersebut dapat digeneralisasi atau tidak, maka harus di uji signifikansinya dengan uji F.

Uji F atau uji ketepatan model regresi (uji hipotesis) dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F-hitung sebesar 99,995 sedangkan nilai F-tabel didapatkan dari

Tabel-F dengan ketentuan sebagai berikut tabel-F = (dk pembilang = m), (dk penyebut = $n - m - 1$), dimana m adalah jumlah variabel independen (2 variabel), n adalah jumlah sampel (81 responden), dengan tingkat kesalahan ($\alpha = \text{alpha}$) ditentukan sebesar 0,05. Sehingga F-tabel (pembilang 2; penyebut 81) $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai sebesar 3,143.

Dengan demikian karena F-hitung $>$ F-tabel ($99,995 > 3,143$) Selain itu hasil nilai signifikansi dari Uji-F (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05) atau ($0,000 < 0,05$) dapat juga disimpulkan bahwa nilai F signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan Disiplin dan Remunerasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja

Prajurit Kodim 0907/Tarakan dapat diterima.

Persamaan regresi yang diperoleh bahwa secara simultan Disiplin dan Remunerasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan, dengan model prediksi yang dihasilkan adalah sebagai berikut : $\hat{Y} = 12,460 + 0,328 X_1 + 0,457 X_2 + e$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dimana koefisien penduga (*Unstandardized Coefficients Beta*) variabel Disiplin menghasilkan koefisien yang positif sebesar 0,328 dan signifikan untuk probability sig 0,000 atau signifikan untuk $\alpha = 0,05$ dan variabel Remunerasi menghasilkan koefisien yang positif sebesar 0,457 dan signifikan untuk

probability sig 0,000 atau signifikan untuk $\alpha = 0,05$. Dengan demikian bahwa Disiplin memberikan indikasi pengaruh yang relatif lebih rendah dari pada Remunerasi. Pengaruh simultan tersebut diprediksikan untuk penduga *Constanta* adalah positif sebesar 12,460 dengan probability sig 0,018 atau signifikan untuk $\alpha = 0,05$.

Untuk lebih jelasnya persamaan regresi yang diperoleh dari hasil penelitian, bahwa secara simultan Disiplin dan Remunerasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan adalah sebagai berikut:

Anova dan Coefficient Disiplin dan Remunerasi terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	998.108	1	499.054	99.995	.000 ^a
	Residual	299.447	79	4.991		
	Total	1297.556	80			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	12.460	2.723		4.576	.000
	Disiplin	.328	.042	.516	7.792	.000
	Remunerasi	.457	.055	.550	8.306	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi : $\hat{Y} = 12,460 + 0,328 X_1 + 0,457 X_2 + e$

- Konstanta sebesar 12,460 menyatakan bahwa jika Disiplin (X_1) dan Remunerasi (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan adalah sebesar 12,460.
- Koefisien regresi (*Unstandartdized Coefficients Beta*) Disiplin (X_1) bernilai positif sebesar 0,328 hal ini menunjukkan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian Disiplin sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan sebesar 0,328.
- Koefisien regresi (*Unstandartdized Coefficients Beta*) Remunerasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,457 hal ini menunjukkan Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian Remunerasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan sebesar 0,457.

Pengaruh Parsial Disiplin Terhadap Kinerja

Telah diketahui bahwa secara simultan variabel Disiplin dan Tunjangan Kinerja/Remunerasi mampu memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan. Perlu kiranya diamati seberapa besar pengaruh masing-masing variabel tersebut secara parsial memberi pengaruh terhadap kinerja, maka suatu hal yang menarik untuk dikaji lebih

mendalam adalah bagaimana jika dilihat secara parsial, apakah Disiplin ternyata juga mampu mempengaruhi Kinerja.

Selanjutnya untuk mengetahui model hubungan Disiplin terhadap Kinerja, dengan demikian dicari persamaan regresi dengan menghitung koefisien regresi. Dari hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS, bahwa secara parsial variabel Disiplin mampu memprediksi hubungan/korelasi yang relatif kuat terhadap Kinerja Prajurit

Kodim 0907/Tarakan dengan nilai R sebesar 0,714 atau 71% dan mampu memberikan kontribusi yang relatif cukup kuat untuk perubahan yang linier terhadap kinerja dengan nilai R-Square sebesar 0,503 dan *Std Error of the Estimate* sebesar 6,260. Kondisi tersebut

mampu menjelaskan bahwa Disiplin secara parsial memberikan kontribusi yang cukup kuat sebesar 50,9% terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan.

Adapun secara rinci hasil perhitungan secara parsial Disiplin terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Model Summary Disiplin terhadap Kinerja

Model Summary^b

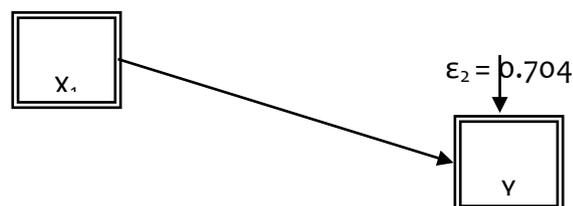
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	.509	.503	6.26082	2.039

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

untuk lebih jelasnya pada gambar dan tabel sebagai berikut :

Hubungan Kausal Empiris (X_1 terhadap Y)



$$\rho_{yX_1} = 0.714 (0.509)$$

Dari hasil pengolahan data tersebut, maka secara parsial Disiplin mempunyai hubungan yang relatif kuat terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan sebesar 0,714 dengan kontribusi yang dihasilkan R-Square sebesar 0,509. Hubungan ini secara kuantitatif dapat dinyatakan relatif kuat, namun apakah koefisien korelasi tersebut dapat digeneralisasi atau tidak, maka harus di uji signifikansinya dengan uji T.

Uji T atau uji ketepatan model regresi (uji hipotesis) dilakukan dengan membandingkan T-hitung dengan T-tabel. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai T-hitung sebesar 9,054 sedangkan nilai T-tabel didapatkan dari Tabel-T dengan ketentuan sebagai berikut $(dk) = n - 2 = 81 - 2 = 79$ dengan tingkat kesalahan ($\alpha =$ alpha) ditentukan sebesar 0,05. Sehingga T-tabel diperoleh nilai sebesar 2,000.

Dengan demikian karena T-hitung > T-tabel ($9,054 > 2,000$) Selain itu hasil nilai signifikansi dari Uji-T (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05) atau ($0,000 < 0,05$) dapat juga disimpulkan bahwa nilai T signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan dapat diterima.

Persamaan regresi yang diperoleh bahwa secara parsial Disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan, dengan model prediksi yang dihasilkan adalah sebagai berikut : $\hat{Y} = 12,365 + 0,565 X_1 + e$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dimana koefisien penduga (*Unstandardized Coefficients Beta*) variabel Disiplin menghasilkan koefisien yang positif sebesar 0,565 dan signifikan untuk probability sig 0,000 atau signifikan untuk $\alpha = 0,05$ Dengan demikian bahwa pengaruh secara parsial tersebut diprediksikan untuk penduga *Constanta* adalah positif sebesar 27,889 dengan probability sig 0,000 atau signifikan untuk $\alpha = 0,05$. Untuk lebih jelasnya persamaan regresi yang diperoleh dari hasil penelitian, bahwa secara parsial Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan adalah sebagai berikut :

Anova dan Coefficient Disiplin terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3213.272	1	3213.272	81.976	.000 ^a
Residual	3096.636	79	39.198		
Total	6309.908	80			

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.365	4.433		2.789	.007
Disiplin	.565	.062	.714	9.054	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi : $\hat{Y} = 12,365 + 0,565 X_1 + e$

- Konstanta sebesar 12,365 menyatakan bahwa jika Disiplin (X_1) bernilai nol, maka Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan adalah sebesar 12,365.
- Koefisien Regresi (*Unstandardized Coefficients Beta*) Disiplin (X_1) bernilai positif sebesar 0,565 hal ini menunjukkan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian Disiplin sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan sebesar 0,565.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa Disiplin mampu memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan dan berprediksi positif dan signifikan.

Pengaruh Parsial Remunerasi Terhadap Kinerja

Pengamatan tentang pengaruh parsial juga dilakukan untuk variabel Remunerasi terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan. Perlu kiranya diamati seberapa besar pengaruh variabel tersebut secara parsial memberi pengaruh terhadap kinerja, maka suatu hal yang menarik untuk dikaji lebih mendalam, apakah Remunerasi ternyata juga mampu mempengaruhi Kinerja.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar hubungan Remunerasi terhadap kinerja, dengan demikian dicari persamaan regresi dengan menghitung koefisien regresi. Dari hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS,

bahwa secara parsial variabel Remunerasi mampu memprediksi hubungan/korelasi yang relatif kuat terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan dengan nilai R sebesar 0,732 atau 73,2% dan mampu memberikan kontribusi yang relatif cukup kuat untuk perubahan yang linier terhadap kinerja dengan nilai R-Square sebesar 0,536 dan *Std Error of the Estimate* sebesar 3,142 Kondisi tersebut mampu menjelaskan bahwa Remunerasi secara parsial memberikan kontribusi yang cukup kuat sebesar 53,6% terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan. Adapun secara rinci hasil perhitungan secara parsial Remunerasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

Model Summary Remunerasi terhadap Kinerja

Model Summary^b

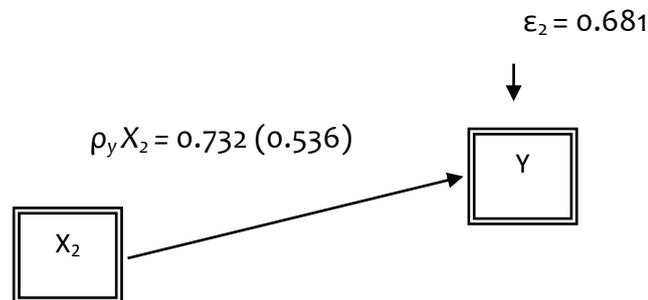
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.528	3.14273	2.039

a. Predictors: (Constant), Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja

untuk lebih jelasnya pada gambar dan tabel sebagai berikut :

Hubungan Kausal Empiris (X_2 terhadap Y)



Dari hasil pengolahan data tersebut, maka secara parsial Remunerasi mempunyai hubungan yang relatif kuat terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan sebesar 0,732 dengan kontribusi yang dihasilkan R-Square sebesar 0,536. Hubungan ini secara kuantitatif dapat dinyatakan relatif kuat, namun apakah koefisien korelasi tersebut dapat digeneralisasi atau tidak, maka harus di uji signifikansinya dengan uji T.

Uji T atau uji ketepatan model regresi (uji hipotesis) dilakukan dengan membandingkan T-hitung dengan T-tabel. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai T-hitung sebesar 8,389 sedangkan nilai T-tabel didapatkan dari Tabel-T dengan ketentuan sebagai berikut $(dk) = n - 2 = 81 - 2 = 79$ dengan tingkat kesalahan ($\alpha = \text{alpha}$) ditentukan sebesar 0,05. Sehingga T-tabel diperoleh nilai sebesar 2,000.

Dengan demikian karena T-hitung $>$ T-tabel ($8,389 > 2,000$) Selain itu hasil nilai signifikansi dari Uji-T (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05) atau ($0,000 < 0,05$) dapat juga disimpulkan bahwa nilai T signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial Remunerasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan dapat diterima.

Persamaan regresi yang diperoleh bahwa secara parsial Remunerasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan, dengan model prediksi yang dihasilkan adalah sebagai berikut : $\hat{Y} = 21,743 + 0,608 X_2 + e$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dimana koefisien penduga (*Unstandardized Coefficients Beta*) variabel Remunerasi menghasilkan koefisien yang positif sebesar 0,608 dan signifikan untuk probability sig

0,000 atau signifikan untuk $\alpha = 0,05$ Dengan demikian bahwa pengaruh secara parsial tersebut diprediksikan untuk penduga *Constanta* adalah positif sebesar 21,743 dengan probability sig 0,000 atau signifikan untuk $\alpha = 0,05$. Untuk lebih jelasnya

persamaan regresi yang diperoleh dari hasil penelitian, bahwa secara parsial Remunerasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan adalah sebagai berikut :

Anova dan Coefficient Remunerasi terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	695.073	1	695.073	70.374	.000 ^a
Residual	602.483	79	9.877		
Total	1297.556	80			

a. Predictors: (Constant), Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.743	3.444		6.313	.000
Remunerasi	.608	.072	.732	8.389	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi : $\hat{Y} = 21,743 + 0,608 X_2 + e$

- Konstanta sebesar 21,743 menyatakan bahwa jika Remunerasi (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan adalah sebesar 21,743. Error (e) atau variabel pengganggu adalah 0 %.
- Koefisien Regresi (*Unstandartdized Coefficients Beta*) Remunerasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,608 hal ini menunjukkan Remunerasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian Remunerasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan sebesar 0,608.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa Remunerasi mampu memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan dan berprediksi positif dan signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang relatif cukup kuat terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,503 atau 50,3%, dimana hubungan ini diprediksi positif dan terjadi secara signifikan.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Remunerasi memiliki pengaruh yang relatif cukup kuat terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai R Square

sebesar 0,536 atau 53,6%, dimana hubungan ini diprediksi positif dan terjadi secara signifikan.

- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Remunerasi memiliki pengaruh yang relatif kuat terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0907/Tarakan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,769 atau sebesar 76,9% sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti faktor motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kepemimpinan.

Ucapan Terimakasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada:

- 1) Dandim 0907/Tarakan Letkol Inf Singgih Pambudi beserta seluruh prajurit Kodim, yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan untuk penelitian ini.
- 2) Dr. Ir. Eddy Herjanto, S.E., M. Sc dan Kolonel Inf Heru Triyanto, S.Sos.,

M.M, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan arahan dan bimbingan bagi penulis.

3) Semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penelitian.

Daftar Pustaka

Buku

Anoraga Panji, *Psikologi Kerja*, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta

Ardianto Elvinaro, Komala Lukiati, Karlinah Siti, *Komunikasi Massa Edisi Revisi*, Penerbit Simbiosis Rekatama Media

Arikunto, Suharsimi 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*, cetakan kedua belas PT Rineka Cipta Jakarta

Armstrong, Michael dan Angela Baron. 1998. *Performance Management*. London : Institute of Personel and Development.

Bacal, Robert. 2012. *How to Manage Performance and Performance Management*. New York : McGraw-Hill.

Byars & Rue. 2007. *Human Resources and Personal Management*, Ricard D

Irwin, inc, Homeword, Illionis, United State of America.

Bappenas. 2004. *Laporan Kajian Sistem Remunerasi PNS*. Bappenas, Jakarta.

Bachri, A.A. 2007. *Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Di Sulawesi Selatan*, Unhas. Makassar

Chaizi Nasucha, 2004, *Reformasi Adiminstrasi Publik : Teori dan Praktek*, Grasindo, Jakarta.

Darmawan Deni, *Metode Penelitian Kuantitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung

Danim Sudarwan, *Motivasi kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*, Cetakan Kelima , Edisi Revisi ,Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Edison Sihombing, 2003, *Mencermati Pendirian BUMN*, Journal Forum Inovasi, Juni-Agustus.

- Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Penerbit Alfabeta Bandung
- Joel G. Siegel dan Jae K. Shim, 1999, *Kamus Istilah Akuntansi*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Kadarisman 2012, *Menejemen pengembangan sumber daya manusia*, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Pasolong, Harbini 2006 *Teori Administrasi Publik* CV Alfabeta Bandung
- Priyatno, Dwi.2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rangkuti, Freddy. 2003. *Manajemen Persediaan*. PT Raja Grafindo Persada
- Surya Dharma, (2013), *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*, Jogjakarta Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2012, *Metoda Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*, Bandung, Alfabeta
- Santoso, Purbayo Budi dan Ashari 2005, *Analisis Statistik dengan Microsof Excel dan SPSS*, Yogyakarta Andi Offset
- Siagian, Sondang P. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan metode R&D*. CV Alfabeta: Bandung.
- Surya, Muhamad. 2005. *Membangun Profesionalisme Guru*. Makalah Seminar Pendidikan / 6 Mei 2005: jakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Cetakan Pertama. Andi, Yogyakarta
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Supriyadi, Gering, 1998, *Etika Birokrasi*, bahan Pendidikan dan Latihan Prajabatan Golongan III, LAN-RI, Jakarta

Shields, Jhon. 2007. *Managing Performes Employee and Reward :concepts, practices, strategis*. Cambridge Univesity Press: United Kingdom

Tohardi Ahmad, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Mandar Maju 2002, Bandung

Wibowo, 2007 *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

William, Monci J. 2007. *Managing Performance to Maximize Results, Performance Appraisals is Dead. Long Live Performance Management*. Boston : Harvard Bussiness School Publishing Corporation.

Peraturan Perundang-undangan

Buku Petunjuk Induk tentang Personel, Lampiran Skep Kasad Nomor Skep/496/XII/2004 tanggal 27 Desember 2004.

Keputusan Kasad Nomor KEP /480/XII/2013 tanggal 4 Desember 2013 tentang *Doktrin TNI AD Kartika Eka Paksi*.

Peraturan Bersama Menkeu dan Menhan Nomor 67/PMK/2013 dan Nomor 15 Tahun 2013, *Mekanisme*

Pelaksanaan Anggaran Belanja Negara di Lingkungan Kemhan/TNI.

Peraturan Kasad Nomor

Perkasad/134/XII/2011, *Petunjuk Administrasi Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Prajurit dan PNS di Lingkungan TNI AD*

Peraturan Presiden RI No 87 Tahun 2015, *Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan TNI*

Jurnal

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dan Motivasi*. JBRI. Vol No.1 hal:63-64.

Purwani, Rina. 2009. *Hubungan Sistem Remunerasi Baru Dengan Motivasi Dan Kinerja Pegawai PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta*.

Perdinan, 2008. *Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja, Hubungan Karyawan dan kopetensi terhadap Budaya kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Jayapura*. PPS Unhas. Makassar

Sunarni, Theresia dan Istanti, Veni . 2007.

*Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT Interbis Sejahtera. Jurnal
Teknik Industri. Vol 7 No.2
Desember 2007.*