

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PERSONEL PUSAT PENDIDIKAN DAN LATIHAN PASKHAS  
DALAM MEWUJUDKAN PERTAHANAN NEGARA**

**THE EFFECT OF DISCIPLINE AND MOTIVATION TO WORK ON THE  
PERFORMANCE OF EDUCATION AND TRAINING OF PERSONNEL  
PASKHAS CENTER (PUSDIKLAT PASKHAS) IN REALIZING THE  
COUNTRY'S DEFENSE**

Heni Rachmawati

(1973rachma@gmail.com)

**Abstrak** - Kondisi kinerja personel di Pusdiklat Paskhas yang masih belum optimal diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi dan disiplin kerja. Di samping itu dalam mencapai kinerja personel, perlu ditunjang pula oleh tingkat kemampuan dan tingkat keterampilan personel sehingga diperlukan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja personel di Pusdiklat Paskhas. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Pusat pendidikan dan latihan Paskhas (Pusdiklat Paskhas). Desain penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh berdasarkan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada sampel penelitian yaitu personel Pusdiklat Paskhas sebanyak 83 orang teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel sebesar 32.7%. Secara Parsial Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel sebesar 45.8%. Secara simultan diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja personel di Pusat pendidikan dan latihan Paskhas dengan besar pengaruh sebesar 78.4%, sedangkan sisanya sebesar 21.6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

**Kata Kunci:** disiplin, motivasi, kinerja personel

**Abstract** - Conditions of personnel performance in Pusdiklat Paskhas are still not optimal suspected to be caused by a lack of motivation and discipline. In addition to achieving the performance of personnel, to be supported by the level of capability and skill levels of personnel so that the necessary efforts to improve the performance of personnel in Pusdiklat Paskhas. The purpose of this study was to analyze the effect of discipline and motivation to work on the performance of education and training of personnel Paskhas Center (Pusdiklat Paskhas). The purpose of this study was to analyze the effect of discipline and motivation to work on the performance of education and training of personnel Paskhas Center (Pusdiklat Paskhas). This study design using quantitative descriptive approach. The data used in this study derived from primary data collected by

questionnaires were distributed to the study sample that is personnel 83 people Pusdiklat Paskhas data analysis technique used is multiple regression analysis. The results showed that the Disciplinary Partially has positive and significant effect on the performance of personnel amounted to 32.7%. Partial Motivation positive and significant effect on the performance of personnel amounted to 45.8%. Simultaneously obtained that a significant difference between the Discipline and Motivation work simultaneously on the performance of personnel in education and training center Paskhas with great effect as 78.4%, while the remaining 21.6% is explained by other causes outside the model.

**Keywords: discipline, motivation, personnel performance**

## Pendahuluan

Tentara Nasional Indonesia sebagai alat pertahanan Negara Kesatuan Republik Indonesia, bertugas melaksanakan kebijakan pertahanan negara untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah, dan melindungi keselamatan bangsa, menjalankan operasi militer untuk perang dan operasi militer selain perang, serta ikut secara aktif dalam tugas pemeliharaan perdamaian regional dan internasional. TNI sebagai komponen utama pertahanan negara selaluberusaha berinovasi dalam berbagai upaya membangun kesiapan guna menghadapi ancaman sebagai dampak negatif dari perkembangan lingkungan strategis. Dalam menjalankan perannya sebagai alat pertahanan, maka TNI menjalankan peran sebagai penangkal dan penindak terhadap ancaman, serta pemulih pasca dilaksanakannya operasi militer. Dalam menjaga kedaulatan dan keutuhan

wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) tersebut, TNI bersama rakyat dan seluruh komponen bangsa lainnya, mewujudkan pertahanan negara dengan memanfaatkan semua sumber daya nasional.

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI AU) sebagai salah satu komponen utama bangsa dibidang pertahanan mempunyai tugas melaksanakan tugas TNI matra udara bidang pertahanan, menegakkan hukum udara, dan menjaga keamanan di wilayah udara yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum udara nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi, melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra udara serta melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan udara. TNI Angkatan Udara dalam penyelenggaraan pertahanan negara di dirgantara mempunyai peranan yang sangat penting di dalam ikut mewujudkan terciptanya satu kesatuan pertahanan negara guna mencapai tujuan

nasional, yakni melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam rangka pelaksanaan tugas tersebut, TNI AU berupaya mewujudkan pembinaan kekuatan yang ditujukan pada obyek organisasi, personel, disiplin kerja, manajemen, materiil, fasilitas, jasa, sistem dan metode serta anggaran. Untuk menjamin tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan program, maka personel TNI AU harus selalu mendapatkan pembinaan dan pengembangan dalam bidang ilmu pengetahuan air power dan teknologi kedirgantaraan secara profesional agar dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja personel TNI AU dilakukan dengan cara pembinaan personel secara kontinyu dan penyelenggaraan pendidikan dan latihan, peningkatan disiplin kerja serta peningkatan motivasi kerja sehingga dalam pelaksanaan tugas di satuannya dapat dilaksanakan dengan optimal. Dalam melaksanakan pendidikan dan latihan TNI AU memiliki beberapa instansi

pendidikan diantaranya adalah Pusat Pendidikan dan Latihan Pasukan Khas.

Pusat Pendidikan dan Latihan Pasukan Khas disingkat Pusdiklat Paskhas adalah satuan pelaksana Korpaskhas dalam bidang pendidikan dan latihan, berkedudukan langsung di bawah Dankorpaskhas. Pusdiklat Paskhas bertugas melaksanakan pembinaan kemampuan paskhas melalui penyelenggaraan pendidikan, latihan, penelitian, pengujian serta pengembangan taktik dan prosedur dalam pelaksanaan tugas perebutan sasaran dan pertahanan obyek strategis angkatan udara, pertahanan udara, operasi khusus dan khas matra udara dalam operasi militer.

Pendidikan merupakan bagian terpenting dari upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, karena pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Bagi TNI Angkatan Udara, pendidikan prajurit pada hakekatnya merupakan bagian dari upaya pembinaan personel dan tenaga manusia TNI Angkatan Udara dalam rangka penyiapan postur prajurit TNI Angkatan Udara yang profesional, efektif, efisien, dan modern dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menghayati

kejuangan yang dijiwai Pancasila, Saptamarga, dan Sumpah Prajurit dengan didukung kesehatan dan kesemestaan jasmani yang baik.

Berkaitan dengan hal tersebut, Pusat pendidikan dan latihan Paskhas mempunyai fungsi antara lain fungsi operasi, pendidikan dan latihan yang meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan di bidang perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan, kursus-kursus, penataran, dan pelatihan prajurit Paskhas dalam upaya membekali ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan teknis maupun taktis keprajuritan. Fungsi pengkajian serta pengembangan pendidikan dan latihan meliputi bidang perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang berkaitan dengan penelitian, pengkajian, pengembangan, dan evaluasi terhadap operasi pendidikan dan latihan serta supervisi/pengawasan latihan pratusas satuan operasional Korpaskhas. Disamping itu juga sebagai fungsi teknis militer yang meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan di bidang pengamanan, latihan satuan, personel, logistik, anggaran, ketatausahaan, dan urusan dalam, untuk mendukung pelaksanaan tugas Pusdiklat Paskhas,

serta fungsi-fungsi yang lain. Dengan memiliki profesionalisme, wawasan dan cakrawala pandang dalam mengemban tugas pokok TNI AU, maka diharapkan hasil didiknya dapat memberikan tampilan yang terbaik bagi para prajurit terpilih agar setelah selesai pendidikan memiliki pengembangan taktik dan prosedur korpaskhas untuk melaksanakan tugas perebutan sasaran dan pertahanan obyek strategis angkatan udara, pertahanan udara, operasi khusus dan khas matra udara dalam operasi militer serta mampu sebagai pelaksana kegiatan operasional tertentu pada lingkup penugasan di lingkungan TNI Angkatan Udara.

Pusdiklat Paskhas, bertugas untuk mempersiapkan prajuritnya bekerja secara profesional dan loyal terhadap institusi/lembaga, bangsa dan negara. Karena untuk mempersiapkan prajurit TNI AU yang profesional, maka personel pusdiklat ini dituntut dapat bekerja secara optimal, sehingga dapat menjadi tauladan bagi anak didiknya. Peranan personel di lingkungan pendidikan sangat penting artinya dan merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauhmana kesiapan

personel dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar-mengajar. Oleh karena itu, personel di lingkungan Pusat pendidikan dan latihan Paskhas perlu senantiasa ditingkatkan perannya agar dapat memberikan bekal kepada para siswa secara profesional, dengan kapabilitas dan dedikasi yang tinggi, guna menyiapkan sumber daya manusia yang profesional sebagai kader-kader penerus TNI Angkatan Udara dimasa mendatang.

Personel di dalam lembaga pendidikan merupakan komponen yang paling bertanggung jawab terhadap hasil didik. Personel yang memiliki tingkat kinerja masih rendah akan berdampak terhadap kualitas hasil didik. Upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja personel ditentukan oleh faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja personel, dan dalam penelitian ini dibatasi pada aspek disiplin kerja dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja personel di Pusdiklat Paskhas.

Pemberian motivasi yang dilaksanakan pimpinan memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja personel dalam melaksanakan tugas untuk mencapai visi dan misi organisasi. Pemberiaan motivasi kerja yang diberikan kepada personel.

Pusdiklat Paskhas belum dirasakan secara menyeluruh misalnya kebutuhan pengakuan prestasi, pengembangan diri personel, perhatian akan rasa harga diri, pemenuhan kebutuhan rohani, penempatan personel pada tempat yang tepat, perhatian terhadap lingkungan tempat bekerja dan pemberian kesempatan untuk maju, sehingga motivasi personel belum seluruhnya baik.

Disiplin kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja personel di Pusdiklat Paskhas, dan saat ini kondisi disiplin kerja masih belum optimal antara lain masih terdapat personel yang melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya, terlambat masuk kerja atau mangkir dari pekerjaan, kurang menggunakan waktu secara efektif, melakukan pekerjaan dengan tergesa-gesa dan lain-lain. Selain itu pemanfaatan sarana dan teknologi dalam menunjang pekerjaan belum dilakukan dengan baik karena beberapa personel masih belum paham terhadap teknologi dalam melaksanakan administrasi pendidikan. Berdasarkan hal tersebut, kondisi personel di Pusdiklat Paskhas, tingkat kinerjanya masih belum optimal. Kondisi tersebut salah satu penyebabnya diduga kurangnya motivasi dan disiplin kerja. Di samping itu dalam mencapai

kinerja personel, perlu ditunjang pula oleh tingkat kemampuan dan tingkat keterampilan personel. Upaya-upaya meningkatkan kinerja personel di Pusdiklat Paskhas dimulai dengan mengidentifikasi dan menginventarisasi kekuatan serta kelemahan sumber daya manusia yang ada saat ini, baik aspek kuantitas maupun aspek kualitasnya. Salah satu pola peningkatan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia agar kinerja personel di Pusdiklat Paskhas dapat meningkat dan siap dalam pelaksanaan kerja yang diembannya.

Personel pusdiklat paskhas merupakan salah satu komponen pendidikan yang memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar. Optimalisasi kemampuan personel di Pusdiklat Paskhas sangat diperlukan guna menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Kinerja personel di dalam dunia pendidikan sangat berpengaruh dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas baik secara akademik maupun non akademik sehingga harus ditingkatkan. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis dapat kemukakan pernyataan masalah (*problem statement*) dalam tesis ini adalah kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Pusat

pendidikan dan latihan Paskhas (Pusdiklat Paskhas) masih belum optimal. Agar tercapai kinerja personel yang profesional, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikansi pada disiplin kerja terhadap kinerja personel Pusat Pendidikan dan Latihan Paskhas (Pusdiklat Paskhas)?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikansi pada motivasi kerja terhadap kinerja personel Pusat Pendidikan dan Latihan Paskhas (Pusdiklat Paskhas)?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikansi pada disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja personel Pusat Pendidikan dan Latihan Paskhas (Pusdiklat Paskhas)?

### **Metode Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif karena penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variabel disiplin kerja personel, motivasi kerja personel terhadap kinerja sehingga bersifat sebab akibat. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan atau mendeskripsikan masalah-masalah yang berhubungan

dengan karakteristik variabel-variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja Personel. Metode yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel tersebut adalah bersifat deskriptif.

- b. Mencari dan menentukan bagaimana hubungan antar variabel. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja Personel di Pusdiklat Paskhas. Metode penelitian yang digunakan untuk melihat hubungan sebab-akibat dan pengaruh

antar variabel tersebut bersifat verifikatif.

### Populasi dan Sampel Penelitian.

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh kekuatan personel Pusdiklat Paskhas yang terdiri dari Perwira menengah 21 orang, Perwira pertama 12 orang, Bintara 225 orang, Tamtama 192 orang dan PNS 13 orang, sehingga jumlah populasi adalah 463 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

**Tabel 1** Populasi dan Sampel Penelitian

No	Kelompok Kepangkatan	Populasi	Sampel
1	Perwira Menengah (Pamen)	21	4
2	Perwira pertama (Pama)	12	2
3	Bintara (Ba)	225	40
4	Tamtama (Ta)	192	34
5	PNS	13	3
Jumlah		463	83

### Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode survei untuk mendapatkan data primer. Dengan metode pengumpulan data melalui survei ini diperlukan suatu kegiatan untuk menyebarkan kuesioner ke para personel di Pusdiklat Paskhas. Selanjutnya mereka ini disebut responden. Untuk keperluan

pengumpulan data dengan survei, maka digunakan alat bantu berupa daftar pertanyaan atau kuesioner.

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ). Menurut Rivai (2011:827), terdapat 3 (tiga) konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan

disiplin positif (*positive discipline*). Indikator yang digunakan adalah

- a. Tingkat absensi
  - b. Mematuhi semua peraturan perusahaan
  - c. Penggunaan waktu secara efektif
  - d. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ). Menurut Robbins dan Coulter (2010:458) mengemukakan bahwa “*Motivation as the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditional by effort’s ability to satisfy sure individual need*”. (Motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu)”. Dimensi yang digunakan adalah
- a. Kebutuhan mempertahankan hidup (Fisiologis)
  - b. Kebutuhan rasa aman
  - c. Kebutuhan Sosial
  - d. Kebutuhan Penghargaan
  - e. Kebutuhan Aktualisasi diri
3. Kinerja personel. Simamora (2003:416) mengemukakan bahwa Kinerja adalah

aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam proses untuk menghasilkan sesuatu output. Dimensi yang digunakan adalah

- a. Prestasi Kerja
- b. Tanggung jawab
- c. Ketaatan
- d. Kejujuran
- e. Kerjasama
- f. Prakarsa

#### **Teknik Analisis Data**

Untuk membantu memudahkan dalam proses pengujian perhitungan dilakukan dengan bantuan software program SPSS. Teknik statistik yang digunakan adalah menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferen, karena sumber data yang diolah adalah data ordinal dengan menggunakan Skala Likert. Statistik deskriptif dari data penelitian memberikan gambaran secara umum mengenai data yang dijadikan objek penelitian melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Sedangkan statistik inferen adalah teknik regresi dan korelasi. Selain itu dinyatakan dalam persamaan regresi berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja personel Pusdiklat Paskhas

$X_1$  = Variabel Disiplin Kerja

$X_2$  = Variabel Motivasi Kerja

$a$  = intercept

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$\varepsilon$  = error

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan Uji F sedangkan uji koefisien regresi menggunakan uji t.

### Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil Analisis Data dan Interpretasi Hasil.

Analisis data ini diawali dengan melakukan pengujian instrumen penelitian kemudian dilanjutkan dengan hasil pengolahan serta analisis data dengan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Sebelum hasil tanggapan responden berdasarkan kuesioner dianalisis lebih lanjut, perlu dilakukan pengujian terhadap instrument data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:19). Semua item kuesioner yang mencapai  $r$  hitung lebih besar dari 0,3, daya pembedanya dianggap memuaskan. Sedangkan item yang memiliki nilai koefisien korelasi di bawah 0,3 dianggap tidak valid dan item yang tidak valid dapat dihilangkan. Adapun hasil uji validitas kuesioner kelima variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 2** Rekapitulasi hasil uji validitas variabel Disiplin kerja

No Item	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
p1	0.754	0.3	Valid
p2	0.814	0.3	Valid

No Item	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
p3	0.785	0.3	Valid
p4	0.738	0.3	Valid
p5	0.807	0.3	Valid
p6	0.658	0.3	Valid
p7	0.552	0.3	Valid
p8	0.616	0.3	Valid
p9	0.731	0.3	Valid
p10	0.839	0.3	Valid

Pada tabel 2 terlihat bahwa nilai indeks validitas pada masing-masing item pertanyaan variabel Disiplin kerja, memiliki nilai *corrected item total* correlation diatas 0.3 sehingga ke-10 item pertanyaan tersebut valid dan dipakai dalam analisis selanjutnya.

**Tabel 3** Rekapitulasi hasil uji validitas variabel Motivasi kerja

No Item	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
p11	0.736	0.3	Valid
p12	0.607	0.3	Valid
p13	0.686	0.3	Valid
p14	0.793	0.3	Valid
p15	0.769	0.3	Valid
p16	0.619	0.3	Valid
p17	0.591	0.3	Valid
p18	0.578	0.3	Valid
p19	0.648	0.3	Valid
p20	0.590	0.3	Valid

Pada tabel 3 terlihat bahwa nilai indeks validitas pada masing-masing item pertanyaan variabel Motivasi kerja, memiliki nilai *corrected item total* correlation diatas 0.3 sehingga ke-10 item pertanyaan tersebut valid dan dipakai dalam analisis selanjutnya.

**Tabel 4** Rekapitulasi hasil uji validitas variabel Kinerja personel

No Item	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
p21	0.791	0.3	Valid
p22	0.805	0.3	Valid
p23	0.788	0.3	Valid
p24	0.730	0.3	Valid
p25	0.745	0.3	Valid
p26	0.726	0.3	Valid
p27	0.821	0.3	Valid
p28	0.825	0.3	Valid
p29	0.812	0.3	Valid
p30	0.684	0.3	Valid
p31	0.617	0.3	Valid
p32	0.720	0.3	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa ke -12 item pertanyaan pada variabel Kinerja personel memiliki nilai corrected total item correlation di atas 0.3, dengan demikian semua item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Kuesioner yang reliable adalah kuesioner yang apabila diuji cobakan

secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* yang dihitung dengan menggunakan program SPSS dengan ketentuan batas minimal sebesar 0,7 yang artinya alat ukur dikatakan tepat, stabil dan dapat diandalkan.

**Tabel 5** Rekapitulasi hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian

Variabel	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja personel (Y)	0.942	0.70	Reliabel

Variabel	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin kerja ( $X_1$ )	0.924	0.70	Reliabel
Motivasi kerja ( $X_2$ )	0.903	0.70	Reliabel

Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner keempat variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,70 hasil ini menunjukkan bahwa butir kuesioner pada variabel Kinerja personel, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja handal untuk mengukur variabelnya masing-masing serta dapat dikatakan memiliki ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran/ deskripsi mengenai tanggapan dari responden dalam hal ini adalah personel Pusdiklat Paskhas mengenai Kinerja personel, Disiplin kerja dan Motivasi kerja. Untuk mengetahui bagaimana kondisi dan tingkat kesesuaian masing-masing

variabel-variabel tersebut, maka penulis membuat pengkatagorian dalam garis interval sebagai berikut:

- Jumlah keseluruhan responden adalah 83 orang dan untuk nilai skala pengukuran terbesar adalah 5 sedangkan nilai skala pengukuran terkecil adalah 1.
- Sehingga diperoleh rata-rata skor ideal adalah  $5 \times 83 = 415$  dan rata-rata skor terkecil  $1 \times 83 = 100$ . Adapun nilai persentase terkecil adalah  $(83:415) \times 100\% = 20\%$ .
- Diperoleh nilai rentang  $100\% - 20\% = 80\%$  jika dibagi 5 skala pengukuran akan didapat nilai interval persentase sebesar 16%, maka kategori interpretasi skor dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6** Kategori interpretasi skor (Sumber : Hasil olahan peneliti 2017)

Hasil Perhitungan	Kategori
20% s/d 36%	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
>36% s/d 52%	Tidak Baik/Rendah
>52% s/d 68%	Cukup/Sedang
>68% s/d 84%	Baik/Tinggi
>84% s/d 100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Untuk selanjutnya maka tabel kategori interpretasi skor diatas pun dapat digunakan untuk masing-masing indikator pada masing-masing variabel. Dan berikut akan dijelaskan gambaran mengenai tanggapan responden tersebut.

### Disiplin kerja pada personel di Pusdiklat Paskhas

Dalam penelitian ini variabel Disiplin kerja diukur dengan 4 indikator diantaranya

tingkat absensi, mematuhi semua peraturan lembaga, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Keempat indikator tersebut terdiri dari 10 pernyataan. Dari 83 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Disiplin kerja sebagai berikut:

**Tabel 7** Tanggapan responden mengenai Disiplin kerja

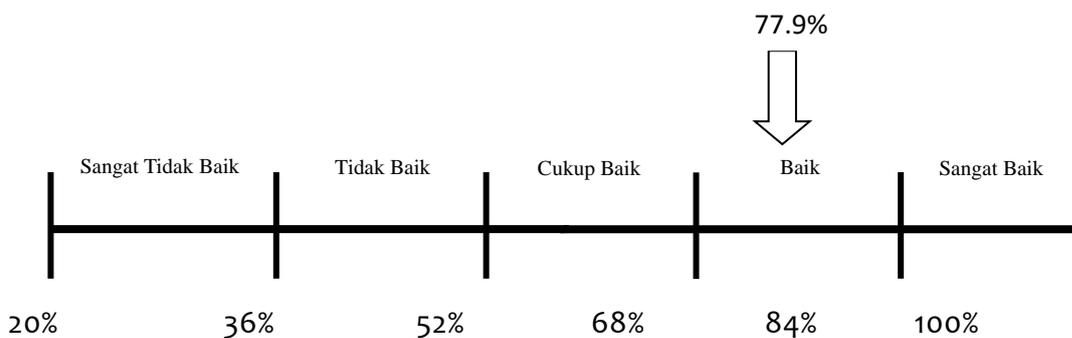
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah skor	skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
1	personel/anggota akan meminta izin apabila terlambat datang ke tempat latihan atau kantor	21	38	22	2	0	327	415	78.8
2	personel/anggota meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja	22	46	13	2	0	337	415	81.2
3	personel/anggota bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan kantor/organisasi	18	51	13	1	0	335	415	80.7
4	personel/anggota melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja, pendidikan dan latihan yang telah ditentukan organisasi	13	53	16	0	1	326	415	78.6
5	personel/anggota	21	47	15	0	0	338	415	81.4

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah skor	skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
	mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai dengan aturan yang ada								
6	personel/anggota dituntut mampu melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang tersedia selama berada di tempat pendidikan dan latihan serta di kantor	14	43	18	8	0	312	415	75.2
7	personel/anggota jika tidak mampu menyelesaikan pekerjaan selama berada di tempat pendidikan, latihan dan di kantor, maka akan lembur untuk mengejar waktu yang telah ditetapkan	3	31	31	11	7	261	415	62.9
8	personel/anggota tidak membawa pulang peralatan pendidikan dan latihan serta peralatan kantor	14	47	19	3	0	321	415	77.3
9	personel/anggota teliti, cermat dan mengutamakan <i>safety</i> dalam bekerja dan latihan	26	52	5	0	0	353	415	85.1
10	personel/anggotaberhati-hati dalam menggunakan peralatan pendidikan dan latihan serta peralatan	14	48	20	1	0	324	415	78.1

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah skor	skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
	kantor								
Jumlah						3234	4150	77.9	

Berdasarkan tabel 7 di atas maka pada variabel Disiplin kerja dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 item dan jumlah responden sebanyak 83 orang diperoleh total skor sebesar 3234 dengan persentase sebesar 77.9%, berdasarkan

hasil perhitungan rentang skor pada penjelasan sebelumnya maka diperoleh hasil interpretasi skor tanggapan responden mengenai Disiplin kerja dapat digambarkan melalui garis kontinum sebagai berikut



Melalui jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap 10 butir pernyataan yang diajukan mengenai Disiplin kerja termasuk dalam kategori baik. hal ini menunjukkan bahwa sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi semua peraturan instansi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya pada personil di pusdiklat paskhas dinilai baik, hal ini

dikarenakan personel/anggota teliti, cermat dan mengutamakan *safety* dalam bekerja dan latihan, namun dalam hal apabila personel/anggota tidak mampu menyelesaikan pekerjaan selama berada di tempat pendidikan, latihan dan di kantor, maka hanya beberapa yang akan lembur untuk mengejar waktu yang telah ditetapkan, sehingga hal ini perlu dievaluasi menjadi lebih baik dalam upaya meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan dan berdampak pada kedisiplinan setiap personel untuk

dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

**Motivasi kerja pada personel di Pusdiklat Paskhas**

Dalam penelitian ini variabel Motivasi kerja diukur dengan 5 indikator, diantaranya adalah Kebutuhan mempertahankan hidup (Fisiologis),

Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang terdiri dari 10 pertanyaan. Dari 83 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Motivasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 8** Tanggapan responden mengenai Motivasi kerja

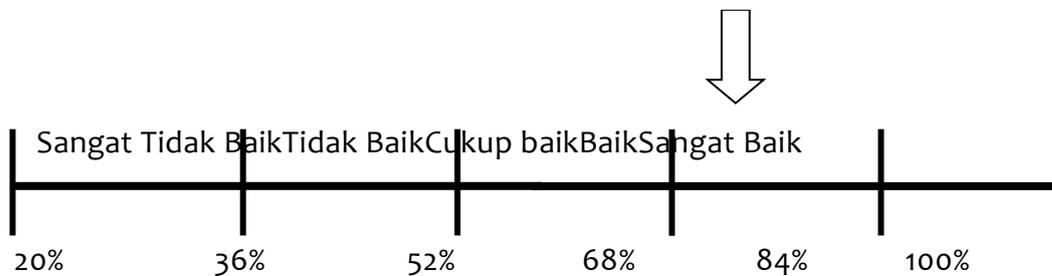
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah skor	skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
11	personel/anggota merasa puas dengan penghasilan yang didapat selama bekerja di Pusdiklat Paskhas.	3	39	33	6	2	284	415	68.4
12	personel/anggotamerasagaji yang diterima setiap bulan sudah mencukupi untuk kebutuhan dasar rumah tangga	2	31	31	14	5	260	415	62.7
13	personel/anggota memiliki motivasi untuk mendorong kemajuan akan prestasi kerja dalam pendidikan dan latihan	12	47	22	0	2	316	415	76.1
14	personel/anggotamerasaorganisasi memberikan kenyamanan kerja pada setiap personel/anggotanya dilingkungan pekerjaannya	8	35	33	7	0	293	415	70.6
15	personel/anggota menilai bahwa Kepercayaan atasan/pemimpin untuk menentukan keputusan	10	38	28	7	0	300	415	72.3

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah skor	skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
	dalam suatu pekerjaan membuat personel/anggota bekerja dan berlatih dengan lebih baik, aman dan tanpa rasa takut								
16	personel/anggotamerasa memiliki hubungan yang erat dengan semua personel/ anggota lainnya	20	40	22	1	0	328	415	79.0
17	personel/anggotamerasa lebih suka bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan atau latihan yang sulit	18	44	19	1	1	326	415	78.6
18	personel/anggotamerasaorganisasi memberikan penghargaan kepada personel/anggota yang memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi terhadap organisasi	12	31	32	7	1	295	415	71.1
19	Tugas pendidikan dan latihan yang dibebankan kepada d Setiap personel/anggota ianggap sebagai peluang untuk pengembangan karier	9	33	35	5	1	293	415	70.6
20	personel/anggota suka mengerjakan pekerjaan atau latihan yang menantang	3	29	35	12	4	264	415	63.6
Jumlah							2959	4150	71.3

Berdasarkan tabel 8 di atas maka jumlah item pernyataan sebanyak 10 item pada variabel Motivasi kerja dengan dan jumlah responden sebanyak

83 personel diperoleh total skor sebesar 2959 dengan persentase sebesar 71.3%, berdasarkan hasil perhitungan rentang skor pada penjelasan sebelumnya maka

diperoleh hasil interpretasi skor tanggapan responden mengenai Motivasi kerja dapat digambarkan n 71.3% ; kontinum sebagai berikut



Melalui jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap 10 butir pernyataan yang diajukan mengenai Motivasi kerja termasuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kondisi atau energi yang menggerakkan diri yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi pada personel di Pusdiklat Paskhas dinilai baik, hal ini tidak terlepas dari personel/anggota merasa memiliki hubungan yang erat dengan semua personel/ anggota lainnya sehingga membuat setiap personel memiliki motivasi yang tinggi, meskipun

dalam hal gaji yang diterima oleh setiap personel masih belum memberikan motivasi yang tinggi karena dinilai beberapa personel masih merasa belum mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga.

**Kinerja personel di Pusdiklat Paskhas**

Dalam penelitian ini Kinerja personel diukur dengan 5 indikator diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku yang terdiri dari 12 pernyataan. Dari 83 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Kinerja personel sebagai berikut :

**Tabel 9** Tanggapan responden mengenai Kinerja personel

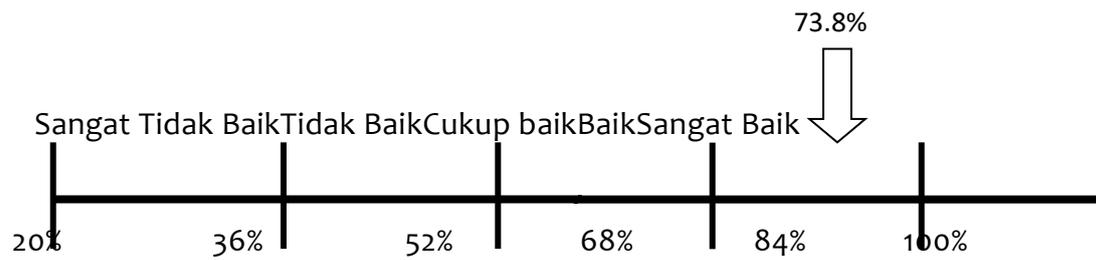
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah skor	skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
21	Personel/anggota memiliki kecakapan yang baik didalam melakukan proses kerja dilapangan	9	48	26	0	0	315	415	75.9

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah skor	skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
22	Personel/anggota memiliki pengalaman kerja yang mumpuni dalam keseharian kerja	6	44	31	2	0	303	415	73.0
23	Personel/anggota memiliki kesanggupan yang baik didalam menyelesaikan segala permasalahan di tempat kerja	7	40	33	3	0	300	415	72.3
24	Personel/anggota senantiasa berani didalam mengambil resiko positif yang mungkin timbul di tempat kerja	8	35	37	2	1	296	415	71.3
25	Personel/anggota senantiasa taat pada aturan yang berlaku	21	47	15	0	0	338	415	81.4
26	Personel/anggota selalu mentaati perintah dari atasannya dengan baik	20	44	19	0	0	333	415	80.2
27	Personel/anggota menjalankan tugas dengan sepenuh hari dalam setiap pekerjaannya	12	39	32	0	0	312	415	75.2
28	Personel/anggota selalu dapat bekerja secara	12	48	22	1	0	320	415	77.1

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah skor	skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
	profesional dan tidak menyalahkan wewenang kerjanya								
29	Personel/anggota selalu mampu melaksanakan tugas dengan rekan kerja	9	46	27	1	0	312	415	75.2
30	Personel/anggota senantiasa dapat bekerja dengan orang lain secara baik	9	45	26	1	2	307	415	74.0
31	Personel/anggota mampu mengambil keputusan yang tepat tanpa menunggu perintah dari atasan	7	16	36	10	14	241	415	58.1
32	Personel/anggota selalu mampu mengemukakan ide-ide kerja yang mendukung pekerjaannya	6	39	34	4	0	296	415	71.3
Jumlah							3673	4980	73.8

Berdasarkan tabel 9 di atas maka pada variabel Kinerja personel dengan jumlah item pernyataan sebanyak 12 item dan jumlah responden sebanyak 83 responden diperoleh total skor sebesar 3673 dengan persentase sebesar 73.8%,

berdasarkan hasil perhitungan rentang skor pada penjelasan sebelumnya maka diperoleh hasil interpretasi skor tanggapan responden mengenai Kinerja personel dapat digambarkan melalui garis kontinum sebagai berikut



Melalui jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap 12 butir pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja personel termasuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh personel, dalam menjalankan tugas- tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja personel yang berlaku dalam instansi di Pusdiklat Paskhas dinilai baik, hal ini tidak terlepas dari Personel/anggota senantiasa taat pada aturan yang berlaku sedangkan dalam hal kemampuan Personel/anggota dalam mengambil keputusan yang tepat tanpa menunggu perintah dari atasan dinilai harus ditingkatkan

### Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja personel maka akan dilakukan serangkaian proses analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda

diantaranya pengujian asumsi klasik, model regresi analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji simultan (f-test), dan uji parsial (t-test).

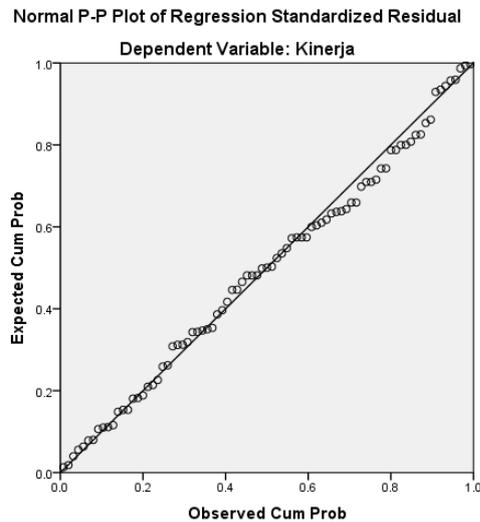
### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi. Pengujian asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum pembentukan model regresi, supaya model regresi yang terbentuk menghasilkan estimasi yang memenuhi kriteria BLUE (*best linier unbiased estimated*).

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki residu yang berdistribusi secara normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, ada dua cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software SPSS, diperoleh hasil uji normalitas dengan menggunakan probability plot seperti berikut:



**Gambar 1** Uji Normalitas dengan menggunakan PP-Plot

Pada gambar grafik normal probability plot di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik (data residu) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang akan dibentuk, memiliki residu yang berdistribusi secara normal. Untuk memperkuat hasil pengujian secara visual

$H_0$  : Data terdistribusi normal

$H_1$  : Data tidak terdistribusi normal

$\alpha = 5\%$

Kriteria uji :  $H_0$  ditolak apabila nilai  $p$ -value  $< \alpha$

Dengan menggunakan program IBM SPSS versi 23 diperoleh hasil uji kolmogorof-smirnof (K-S) satu sampel sebagai berikut:

yang tersaji pada histogram dan grafik normal probability plot di atas, dapat digunakan uji kolmogorov-smirnov. Apabila nilai probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa residu dalam model regresi berdistribusi secara normal. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut

**Tabel 10 Hasil Pengujian Normalitas Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.06826507
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.041
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian maka estimator model yang akan diperoleh menjadi unbiased atau akan mendekati nilai yang sebenarnya dipopulasi. Maka, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal sehingga model memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi

## 2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel

independen (bebas) dalam sebuah model regresi linier berganda saling berkorelasi sempurna dengan variabel bebas lainnya atau tidak. Model regresi linier berganda yang baik seharusnya terbebas dari masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi masalah multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF. Apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah multikolinieritas. Uji multikolinieritas pada penelitian ini bisa dilihat sebagai berikut:

**Tabel 11. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.347	2.884
Motivasi	.347	2.884

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai tolerance value pada variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki nilai tolerance diatas batas yang ditetapkan yaitu 0.1. selain itu diketahui pula nilai VIF pada kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF di bawah batas yang telah ditetapkan yaitu sebesar 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang sangat kuat diantara variabel independent yang dapat menyebabkan taksiran dan kesalahan standarnya menjadi sangat sensitive terhadap perubahan dalam data. Dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolineritas antar variabel bebas dalam model.

### 3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji homogenitas varians residu dalam sebuah model regresi. Model yang baik mensyaratkan terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Apabila

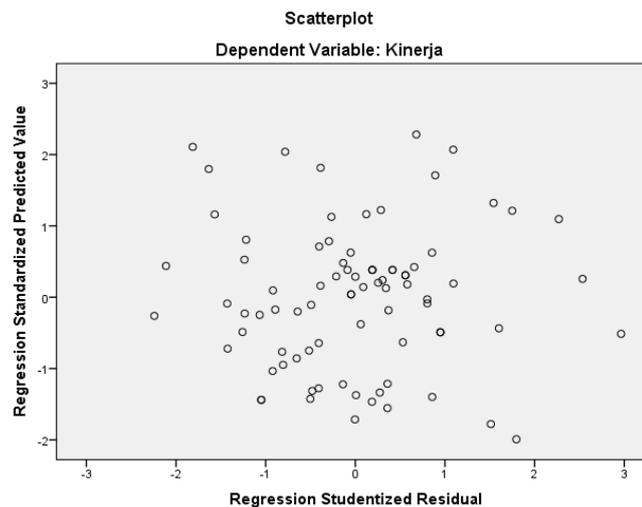
variens residual dari satu data pengamatan ke pengamatan lainnya adalah tetap, dan disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variable terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya (SRESID). Dasar pengambilan keputusan ada atau tidaknya masalah heteroskedisitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian meyempit), hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
- b) Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal tersebut mengindikasikan model

terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Gambar berikut digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas:

**Gambar 2.** Uji Heteroskedastisitas dengan scatterplot



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa dalam model tidak terdapat heteroskedastisitas karena pada gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa dalam model, variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama atau konstan, sehingga asumsi tidak adanya heteroskedastisitas atau adanya homoskedastisitas sudah terpenuhi untuk persamaan regresi.

#### 4. Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan

pengamatan lain pada model. Model yang baik adalah tidak terdapat autokorelasi dalam model. Metode pengujian yang digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol di tolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada auto korelasi.
- 3) Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau di antara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Nilai  $dU$  dan  $dL$  dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang

bergantung pada banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan atau variabel independennya. Hasil

pengujian dengan menggunakan SPSS ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 12 Hasil Pengujian Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
1	1.876

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa  $DW = 1.876$ , dengan taraf 5% dan  $n = 83$  maka diperoleh nilai  $dL = 1.59$  dan nilai  $dU$  sebesar 1.69, dengan demikian nilai  $4-dU (4-1.69) = 2.31$ . Berdasarkan pengambilan keputusan dinyatakan sebelumnya maka diperoleh  $dU (1.69) < DW (1.876) < 4-dU (2.31)$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

autokorelasi dalam model. Dengan demikian tidak terjadi hubungan yang kuat antar residual pada model

**Model Regresi Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja personel**

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS, didapat output hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 13 Koefisien Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-2.340	2.252	
	Disiplin	.537	.120	.395
	Motivasi	.671	.110	.536

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output tabel 13 didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.340 + 0.537(X_1) + 0.671(X_2)$$

Persamaan dari analisis regresi berganda yang tersaji di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar -2.340 menunjukkan rata-rata skor Kinerja personel jika skor

Disiplin kerja dan Motivasi kerja bernilai nol.

- b) Koefisien regresi untuk variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah 0.537 yang menunjukkan besar perubahan rata-rata skor Kinerja personel yang dipengaruhi oleh Disiplin kerja, tanda positif menunjukkan pengaruh yang terjadi adalah searah artinya setiap terjadi peningkatan skor pada variabel Disiplin kerja sebesar 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka Kinerja personel diprediksikan akan meningkat sebesar 0.537 satuan
- c) Koefisien regresi untuk variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah 0.671 yang menunjukkan besar perubahan rata-rata skor Kinerja personel yang

dipengaruhi oleh Motivasi kerja, tanda positif menunjukkan pengaruh yang terjadi adalah searah artinya setiap terjadi peningkatan pada variabel Motivasi kerja sebesar 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka Kinerja personel diprediksikan akan meningkat sebesar 0.671 satuan

#### **Analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi**

Korelasi ini digunakan untuk mengukur derajat hubungan serta arah hubungan variabel independen yaitu dalam penelitian ini adalah variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja personel dilihat dari tabel korelasi dibawah ini:

**Tabel 14.** Interpretasi Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2010:250)

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS didapat output hasil estimasi koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 15** Nilai Koefisien Korelasi

**Correlations**

		Kinerja	Disiplin	Motivasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	.828**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	83	83	83
Disiplin	Pearson Correlation	.828**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	83	83	83
Motivasi	Pearson Correlation	.855**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	83	83	83

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

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki tingkat keeratan tertinggi dengan Kinerja personel adalah variabel motivasi dengan koefisien korelasi sebesar 0.855 dan dikategorikan hubungan yang sangat kuat jika dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0.828 dan dikategorikan sangat kuat pula.

Selanjutnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa

jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Hasil perhitungan Koefisien Determinasi penelitian ini dapat terlihat pada tabel 16. berikut:

**Tabel 16** Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 <sup>a</sup>	.784	.779	4.11880	1.876

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasar output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,784. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar presentase variasi Kinerja personel yang bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas yaitu Disiplin kerja dan Motivasi kerja adalah sebesar 78.4%, sedangkan

sisanya sebesar  $(1-R^2) = 21.3\%$  dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model

Untuk mengetahui besar koefisien determinasi secara parsial antara variabel bebas Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja personel dapat dilihat melalui tabel dan proses perhitungan sebagai berikut.

**Tabel 17** Nilai Koefisien Beta dan Zero-order  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Standardized Coefficients	Correlations			
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)					
Disiplin	.395	.828	.448	.232	
Motivasi	.536	.855	.562	.315	

a. Dependent Variable: Kinerja

Besarnya pengaruh

Variabel Disiplin kerja :  $0.395 \times 0.828 = 0.327 = 32.7\%$

Variabel Motivasi kerja :  $0.536 \times 0.855 = 0.458 = 45.8\%$

Dari hasil uji individu di atas diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja personel yaitu 45.8% memberikan pengaruh yang lebih besar

dibandingkan dengan pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja personel sebesar 32.7%

### Uji hipotesis

Uji parsial (t-test)

“Uji keberartian koefisien regresi digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh antar variabel *independent* dan *dependent*

dengan salah satu variabel *independent* dibuat tetap atau dikendalikan” (Sugiyono, 2012, hlm. 235). Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ . Gunanya untuk menguji kemampuan signifikansi hasil

penelitian (Riduwan dan Sunarto, 2012, hlm. 126). Adapun uji keberartian koefisien regresi dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 23.0 for windows* adalah sebagai berikut

**Tabel 18.** Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	-2.340	2.252	-1.039	.302
Disiplin	.537	.120	4.479	.000
Motivasi	.671	.110	6.075	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan ( $v$ ) =  $n - (k + 1) = 83 - (2 + 1) = 80$  didapati nilai  $t_{tabel}$  dari nilai  $t_{tabel}$  distribusi t dua pihak sebesar 1.99. Untuk memudahkan memahami kriteria pengujian, nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dibandingkan.

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja personel

Untuk hipotesis pertama yaitu pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja personel diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.479 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.99. sehingga nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  yaitu  $4.479 > 1.99$  dan berada dalam daerah penolakan  $H_0$  selain itu diketahui  $p\text{-value} (0.000) < 0.05$

sehingga  $H_1$  diterima yang artinya bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personel dengan arah positif yang menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin kerja maka akan berdampak pada Kinerja personel yang semakin tinggi pula sebaliknya semakin buruk Disiplin kerja maka akan berdampak pada potensi Kinerja personel yang semakin rendah pula.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja personel

Untuk hipotesis kedua yaitu pengaruh Motivasi kerjaterhadap Kinerja personel diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.075 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.99. diperoleh

bahwa nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  yaitu  $6.075 >$   $1.99$  dan berada dalam daerah penolakan  $H_0$  selain itu diketahui  $p\text{-value} (0.000) <$   $0.05$  sehingga  $H_1$  diterima yang artinya bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personel dengan arah positif yang menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi kerja maka akan berdampak pada Kinerja personel yang semakin baik pula sebaliknya semakin buruk Motivasi kerja maka akan berdampak pada potensi Kinerja personel yang semakin buruk pula.

**Uji simultan (f-test)**

“Uji keberartian regresi adalah angka yang menunjukkan kuatnya hubungan antar dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen” (Sugiyono, 2012, hlm. 222).” Pengujiannya dapat menggunakan uji F. Uji F adalah membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Untuk menguji keberartian model regresi yang digunakan uji statistik F pada taraf keberartian  $\alpha 0,05 (5\%)$ . Adapun uji keberartian regresi dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 23.0 for windows* adalah sebagai berikut :

**Tabel 19. Hasil Uji Keberartian Regresi**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4939.732	2	2469.866	145.590	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1357.164	80	16.965		
	Total	6296.896	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Berdasarkan Tabel 19 di atas didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $145.59$  dengan  $p\text{-value}$  sebesar  $0.000$  dengan  $\alpha=0.05$  serta derajat kebebasan  $v_1= n-(k+1) = 83-(2+1) = 80$  dan  $v_2=k=2$ , maka didapat  $F_{tabel}$   $3.11$ . nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $145.59 > 3.11$ ), selain itu diperoleh hasil nilai signifikasinya  $0,000$  lebih kecil dari

tingkat keyakinannya ( $0,000 < 0,05$ ), hal ini ditunjukkan pula oleh gambar 4.4 diatas yang menunjukkan bahwa nilai hitung berada di wilayah penolakan  $H_0$  sehingga  $H_1$  diterima. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa regresi berarti, sehingga dapat disimpulkan Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki tingkat

keberartian terhadap Kinerja personel atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja personel di Pusdiklat Paskhas

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja personel**

Menurut Moenir (2002), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh *Musanef* (1994:116) yang berpendapat disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa besar nilai koefisien korelasi disiplin kerja terhadap

Kinerja personel adalah sebesar  $r = 0.828$ . Nilai  $r$  tersebut menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan Kinerja personel adalah sangat kuat. Karena terdapat pada interval  $0,80 - 1.00$  yang diinterpretasikan terdapat hubungan yang sangat kuat. Koefisien regresi yang diperoleh adalah  $0.537$  yang memiliki arah positif artinya jika disiplin kerja semakin baik maka Kinerja personel akan semakin baik pula, sebaliknya jika disiplin kerja semakin menurun maka akan berdampak pada penurunan Kinerja personel pula.

Pada saat dilakukan pengujian hipotesis asosiatif atau uji  $t$  untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja personel diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4.479$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar  $1.99$  sehingga karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.479 > 1.99$  sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personel di Pusdiklat Paskhas. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawatya (2012) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi.

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja personel**

Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Pimpinan yang mampu untuk memotivasi personel, mengawasi pekerjaannya dan mampu untuk melaksanakan kerjasama dengan personel serta memberikan sanksi kepada mereka dalam hal ini tentu saja akan meningkatkan hasil kerja mereka yang tentunya akan meningkatkan prestasi kerja personel.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa besar nilai koefisien korelasi motivasi kerja terhadap Kinerja personel adalah sebesar  $r = 0.855$ . Nilai  $r$  tersebut menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan Kinerja personel adalah sangat kuat. Karena terdapat pada interval  $0,80 - 1.00$  yang diinterpretasikan terdapat hubungan yang sangat kuat. Koefisien regresi yang

diperoleh adalah  $0.671$  yang memiliki arah positif artinya jika motivasi kerja semakin baik maka Kinerja personel akan semakin baik pula, sebaliknya jika motivasi kerja semakin menurun maka akan berdampak pada penurunan Kinerja personel pula.

Pada saat dilakukan pengujian hipotesis asosiatif atau uji  $t$  untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja personel diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6.075$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar  $1.99$  sehingga karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6.075 > 1.99$  sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personel di Pusdiklat Paskhas. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati (2008) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Andiyanto (2011) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur.

## **Pengaruh Disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja personel**

Secara simultan derajat hubungan Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja personel dapat diketahui dengan analisis korelasi berganda. Hasil output SPSS analisis korelasi berganda menunjukkan nilai koefisien korelasi  $R = 0,886$ . Nilai ini berada pada interval  $0,80 - 1,00$  maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja personel adalah sangat kuat. Untuk persamaan regresi berganda dapat disusun berdasarkan output SPSS analisis regresi berganda yang telah dilakukan. Nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar  $a = -2.340$ , koefisien regresi  $b_1 = 0.537$ ,  $b_2 = 0.671$ . Dengan demikian persamaan regresi bergandanya adalah  $Y = -2.34 + 0.537 X_1 + 0.671 X_2$

Secara simultan Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personel di Pusat Pendidikan dan Latihan Paskhas. Dimana besarnya pengaruh sebesar  $0.784$  menunjukkan bahwa Motivasi kerja, Disiplin kerja memberikan pengaruh simultan sebesar  $78.4\%$  terhadap Kinerja personel, sedangkan sisanya sebesar  $21.6\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini senada dengan hasil

penelitian Syarif (2004) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja personel disebabkan oleh banyaknya personel bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya personel yang tidak disiplin dalam bekerja

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil perhitungan dari pembahasan mengenai Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Pusat pendidikan dan latihan Paskhas dalam mewujudkan pertahanan Negara maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di Pusat Pendidikan dan Latihan Paskhas yang menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin kerja maka akan berdampak pada Kinerja personel yang semakin tinggi demikian pula sebaliknya semakin buruk disiplin kerja maka akan berdampak pada kinerja personel yang semakin rendah dengan besar pengaruh sebesar  $32.7\%$
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di Pusat Pendidikan dan Latihan Paskhas yang

menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan berdampak pada kinerja personel yang semakin baik pula, sebaliknya semakin buruk motivasi kerja maka akan berdampak pada potensi kinerja personel yang semakin buruk pula dengan besar pengaruh sebesar 45.8%

3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja personel di Pusat Pendidikan dan Latihan Paskhas dengan besar pengaruh sebesar 78.4%, sedangkan sisanya sebesar 21.6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, peneliti akan mengajukan saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Ada pun saran-saran yang akan peneliti kemukakan adalah

#### **Secara Teoritis**

1. Dalam rangka memberikan cakupan penelitian yang lebih luas maka penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut berkaitan dimensi atau aspek dalam setiap variabel disiplin maupun motivasi

kerja yang dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja dalam rangka peningkatan Sumber daya Manusia yang lebih baik

2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lainnya yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja personel sehingga memberikan hasil yang lebih luas seperti budaya kerja, gaya kepemimpinan dan kompetensi personel

#### **Secara Praktis**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan kedisiplinan, Komandan Pusdiklat Paskhas perlu mempertahankan sikap teliti, cermat dan mengutamakan *safety* dalam bekerja yang telah diterapkan oleh personel Pusdiklat Paskhas, karena hal ini merupakan indikator tertinggi yang akan berdampak pada kinerja personel yang semakin baik. Selain itu berdasarkan hasil penelitian, indikator yang paling rendah berkaitan dengan disiplin kerja adalah personel yang masih kurang dalam hal penyelesaian pekerjaan selama berada di tempat pendidikan, latihan dan di kantor, namun tidak memiliki keinginan lembur untuk mengejar waktu yang telah ditetapkan yang merupakan

tuntutan profesi. Hal ini perlu menjadi evaluasi bagi organisasi untuk melakukan upaya agar personel berdisiplin menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau bekerja lembur dengan memberikan *reward* dan tambahan kompensasi atau bonus yang sesuai dengan beban dan waktu pengerjaan.

2. Pimpinan sebaiknya tetap mempertahankan hubungan yang erat dengan semua personel/anggota lainnya karena hal ini merupakan skor tertinggi dari 10 variabel pernyataan tentang motivasi. Selain itu untuk meningkatkan motivasi personel dapat dilakukan seleksi terhadap sistem pengajuan pinjaman agar anggota tidak terjerat hutang, lembaga juga dapat memberikan pinjaman dengan jasa yang tidak memberatkan atau menyediakan barang kebutuhan dasar personel yang lebih terjangkau karena berdasarkan penelitian beberapa Personel/anggota merasa gaji yang diterima setiap bulan belum dapat mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga.
3. Komandan Pusdiklat Paskhas harus mempertahankan pesonelnnya untuk selalu taat pada aturan yang berlaku

karena ini merupakan budaya yang baik untuk meningkatkan kinerja personel, namun dalam hal pengambilan keputusan yang tepat tanpa menunggu perintah dari atasan perlu ditingkatkan karena dalam situasi yang mendesak personel perlu mengambil keputusan terbaik tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

#### Daftar Pustaka

- Algifari. (2011). Analisis Regresi; Teori, Kasus, dan Solusi. Yogyakarta: BPFE
- Anggara,Sahya, (2015) Metodologi Penelitian Administrasi, Cetakan kesatu, CV. Pustaka Setia Bandung.
- Cokroaminoto. (2007). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individu. Retrieved February 14, 2016 from <http://cokroaminoto.wordpress.com/>
- \_\_\_\_\_ (2007). Memaknai Kinerja Karyawan. Retrieved February 14, 2016 from <http://cokroaminoto.wordpress.com/>
- Dessler, Gary, (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke sepuluh PT Intansejati. Klaten
- Dharma, Surya. (2005) Manajemen Kinerja; Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, ( 2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi Offset, Jakarta.
- Handoko,Hani T.(2002) Manajemen (edisi II), BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan,Malayu (2007)Organisasi dan Motivasi, PT Bumi Aksara Jakarta.
- Jerry, George (2003) Prinsip-prinsip Manajemen, Cetakan pertama, PT. Bumi Aksara Jakarta.

- Juniantara, Wayan, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar, 2015, Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar Bali.
- Komara H. Endang, (2011) Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian, Cetakan kesatu, PT. Refika Aditama Bandung.
- Mabesau. (2014). *Doktrin TNI AU Swa Bhuwana Paksa*. Jakarta
- Mangkuprawira, Sjafriz, (2009) Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia. PT Gramedia, Jakarta.
- Muliawan, (2014), Metodologi Penelitian Pendidikan, Cetakan pertama, Penerbit Gava Media Yogyakarta.
- Neal, James,(2004) Evaluasi Kinerja Karyawan, PT Prestasi Pustaka Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Penulisan Karya Akhir Studi Universitas Pertahanan, Peraturan Rektor Unhan No. 22 Tahun 2014. (2014). Bogor: Unhan
- Pokok-Pokok Organisasi dan Prosedur Pusat Pendidikan dan Latihan Paskhas (Pusdiklat Paskhas), Perkasau/16/VI/2013 Tanggal 25 Juni 2013. Mabesau Jakarta.
- Priansa, Donnie(2014) Kinerja dan Profesionalisme Guru, Cetakan kesatu, CV.Afabeta Bandung.
- Robbins, S. P., dan Judge, Timothy A., (2008) Perilaku Organisasi Edisi kedua belas Salemba Empat, Jakarta
- Ruky, Achmad, (2006) Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah Visi Menjadi Realitas. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sedarmayanti, (2010) Dasar Manajemen, dan Pengertian, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Sekretariat Negara RI (2004) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia. Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara Jakarta.
- Simamora, Henry. (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III. STIE YKPN. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman. J. (2005) Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2001) Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_ (2006) Metode Penelitian Administrasi (Edisi Revisi). Alfabeta. Bandung.
- Tika, P., (2006) Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan PT Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo, (2007) Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Zulkarnain, Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Kantor Kecamatan Kelapa Dua Kabupaten Tangerang, 2012, Program Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.