

DAMPAK LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA BINTARA PUSDIKBANGSPES KODIKLAT TNI

Sri Yanthy Yosepha¹, Sri Widodo², Budi Wiratno³

^{1,2,3}Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia ; sriy@unsurya.ac.id,
wiedsa82@gmail.com, 221173038@students.unsurya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja personel bintara Pusdikbangspes Kodiklat TNI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan analisis jalur. Sample 50 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 0,529; Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 0,371; lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,299; Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,541; Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintara Pusdikbangspes Kodiklat TNI sebesar 0,235.

Kata Kunci : lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja

Abstract

This research aims to analyze the influence of the work environment, work motivation, and work discipline on the performance of TNI Pusdikbangspes Kodiklat non-commissioned personnel. This research uses a quantitative approach, survey methods and path analysis. Sample 50 respondents. The research results showed that: the work environment had a direct positive and significant effect on work discipline of 0.529; Work motivation has a direct positive and significant effect on work discipline of 0.371; work environment has a direct positive and significant effect on performance of 0.299; Work motivation has a direct positive and significant effect on performance of 0.541; Work discipline has a direct positive and significant effect on the performance of Pusdikbangspes Kodiklat TNI non-commissioned officers by 0.235.

Keywords : work environment, work motivation, work discipline, performance

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kualitas personel TNI, diperlukan kemampuan dalam mencegah dan mengantisipasi ancaman multidimensional. Penyiapan kualitas personel TNI menjadi tanggung jawab, peran, dan fungsi Komando Pendidikan dan Latihan (Kodiklat), yang

pelaksanaannya dilakukan oleh Pusat Pendidikan dan Pengembangan Spesialisasi (Pusdikbangspes) TNI. Karena itu, bintara Pusdikbangspes TNI dituntut untuk mencapai kinerja yang unggul. Namun, dalam kenyataannya, sejumlah bintara tidak mencapai target kinerja yang diharapkan. Hal ini terlihat

dari kondisi alat instruksi/alat bantu instruksi (alins/alongins) dan fasilitas pendidikan yang kurang memadai. Perawatan serta penyimpanan alins/alongins dan fasilitas tersebut menjadi tanggung jawab bintanga Pusdikbangspes. Terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja mereka, dengan faktor dominan meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Dari aspek lingkungan kerja, diketahui bahwa kondisi fisik, nonfisik, temporal, dan psikologis lingkungan kerja tidak sesuai dengan standar dan harapan pegawai, yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja bintanga Pusdikbangspes. Beberapa bintanga juga tidak mematuhi aturan waktu, regulasi pekerjaan, serta perilaku kerja. Dalam aspek motivasi kerja, sebagian bintanga tidak memiliki motivasi sesuai yang diharapkan organisasi, seperti kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, terbatasnya peluang promosi, dan minimnya pelatihan. Hal ini menyebabkan kurangnya keinginan untuk

memenuhi prosedur kerja, tidak mengikuti deskripsi tugas, serta enggan mengadopsi teknologi. Sementara itu, dari aspek disiplin kerja, beberapa bintanga masih melanggar ketentuan waktu, peraturan kerja, dan perilaku yang ditetapkan. Fenomena kegagalan mencapai target kinerja bintanga Pusdikbangspes penting untuk diteliti lebih lanjut karena dampaknya tidak hanya bersifat individual, tetapi juga dapat meningkatkan risiko dalam pelaksanaan operasi militer perang (OMP) dan operasi militer selain perang (OMSP).

KERANGKA TEORI

Kinerja

Kinerja dapat dianalisis melalui beberapa pendekatan, yaitu hasil, perilaku, tujuan, dan ukuran (Priansa, 2014:46). Penelitian ini memprioritaskan pendekatan hasil dan tujuan, dengan fokus pada pencapaian tugas pokok, peran, dan fungsi Pusdikbangspes dalam mendukung profesionalisme personel TNI.

Tabel 1. Indikator Kinerja

Hasil Kerja	Perilaku Kerja	Sifat Pribadi
Kuantitas hasil kerja	Ramah kepada pelanggan	Pengetahuan
Kualitas hasil kerja	Perilaku yang disyarat-kanoleh prosedur kerja	Keterampilan
Kecepatan dalam melaksanakan tugas	Perilaku yang disyarat-kanoleh kode etik	Kejujuran
Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas	Perilaku disyaratkan peraturan organisasi	Kebersihan
Jml kecelakaan kerja	Disiplin kerja	Keberanian
Jumlah produk terjual	Ketelitian dalam bekerja	Kemampuan adaptasi
Jumlah keuntungan	Profesionalisme	Inisiatif
Kepuasan pelanggan	Kerjasama	Integritas
Efisiensi penggunaan	Kepemimpinan tim kerja	Kecerdasan

Efektifitas tugas	Memanfaatkan waktu	Kerajinan
Jumlah yang dilayani		Kesabaran
		Penampilan
		Sikap terhadap Pekerjaan
		Kecerdasan Emosional
		Semangat kerja
		Kecerdasan sosial

Sumber : Wirawan (2014: 733)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas (Sunyoto, 2015: 38).

Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai hasil dari proses internal dan eksternal yang membangkitkan antusiasme serta ketekunan dalam melakukan aktivitas tertentu (Gray dalam Winardi, 2014:2).

Disiplin Kerja

Disiplin merujuk pada kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial (Hasibuan, 2018:193).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis jalur (path analysis). Dengan teknik sampling jenuh (Arikunto, 2014:132) diperoleh sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi, dan kuesioner, menggunakan skala Likert skor 1 sampai dengan 5. Uji instrumen untuk mengetahui

validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Pengujian persyaratan analisis dengan uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas, serta analisis jalur (path analysis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan analisis jalur (path analysis).

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	
N		50	50	50	50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	102.78	94.52	98.34	88.50	
	Std. Deviation	9.029	11.491	9.460	9.906	
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.061	.065	.120	
	Positive	.038	.043	.065	.120	
	Negative	-.086	-.061	-.065	-.056	
Test Statistic		.086	.061	.065	.120	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	.200 ^d	.200 ^d	.070	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.457	.918	.866	.070	
	99% Confidence Bound Interval	Lower Bound	.444	.911	.857	.064
		Upper Bound	.470	.925	.875	.077
		Bound				

Uji Linearitas

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Jalur	n	Sig. Dev From Linearity	Sig. Tabel (α)	Keterangan
X ₃ atas X ₁	50	0,677 ^{ns}	0.05	Linier
X ₃ atas X ₂	50	0,454 ^{ns}	0.05	Linier
Y atas X ₁	50	0,863 ^{ns}	0.05	Linier
Y atas X ₂	50	0,120 ^{ns}	0.05	Linier
Y atas X ₃	50	0,134 ^{ns}	0.05	Linier

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil bahwa seluruh Fhit > Ftabel, dan seluruh nilai Sig.

Deviation from linearity > Sig. Tabel ($\alpha = 0,05$), disimpulkan seluruhnya linear.

Uji Homogenitas

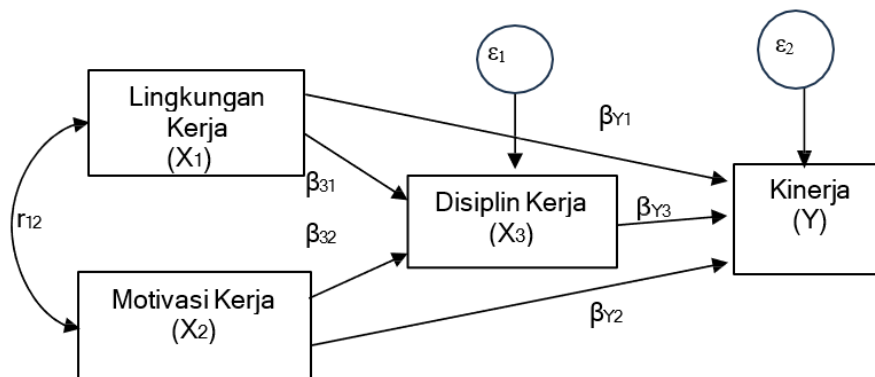
Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
Jalur	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Keterangan
X ₃ atas X ₁	,001	1	50	,977	Data homogen
X ₃ atas X ₂	,284	1	50	,596	Data homogen
Y atas X ₁	,002	1	50	,962	Data homogen
Y atas X ₂	,149	1	50	,701	Data homogen
Y atas X ₃	,393	1	50	,534	Data homogen

Model Struktural dan Matriks Antar Variabel

Kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Model struktural pada Gambar 1.

Model struktural analisis Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin



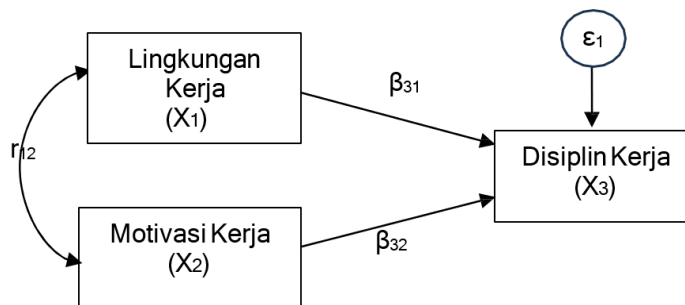
Gambar 1. Model Struktural Hubungan Antar Variabel

Disajikan pada Gambar 1, hasil pengujian menunjukkan bahwa semua korelasi antarvariabel dalam model struktural bernilai positif, yang mengindikasikan hubungan positif di antara variabel tersebut. Seluruh koefisien

korelasi signifikan pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$.

Model substruktur 1 dan substruktur 2 sesuai hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana Gambar 1.

a. Model Hubungan Kausal Antar Variabel Sub Struktur 1



Gambar 2. Konsep Model Hubungan Kausal Pada Sub Struktur 1

Hubungan kausal antar variabel pada Sub Struktur 1 terdiri atas sebuah variabel endogen yaitu X3 dan dua variabel eksogen yaitu X1 dan X2. Selanjutnya dilakukan perhitungan masing-

masing koefisien jalur. Dari hasil pengolahan data, rangkuman hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur pada tabel 5.

Tabel 5. Uji-t Sub Struktural 1 Pengaruh variabel X₁ & X₂ terhadap X₃

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.494	4.495		6.117	.000
	Lingkungan Kerja	.421	.118	.529	3.555	.001
	Motivasi Kerja	.186	.075	.371	2.492	.016

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel 6 diketahui bahwa signifikansi kedua variabel eksogen terhadap variabel endogen (disiplin kerja) menunjukkan jalur signifikan, karena nilai thitung kedua variabel

eksogen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel endogen (disiplin kerja) > ttabel 0,05, 50 (2,009)

Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan & Uji Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Jalur	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel 0,05, 50}	Sig.	Keterangan
β_{31}	0,529	3,555	2,009	0,000 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
β_{32}	0,371	2,492	2,009	0,000 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,678	,664	4,098

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Dari nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,664. Sisanya disebabkan faktor lain selain kedua variabel tersebut.

Sedangkan besarnya koefisien residu $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2_{adjusted}} = \sqrt{1 - 0,664} = \sqrt{0,336} = 0,580$ merupakan pengaruh variabel lain di luar X_1 dan X_2 . Dengan demikian persamaan sub struktur 1 adalah :

$$X_3 = \epsilon_1 + \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2$$

$$X_3 = 0,580 + 0,529 X_1 + 0,371 X_2$$

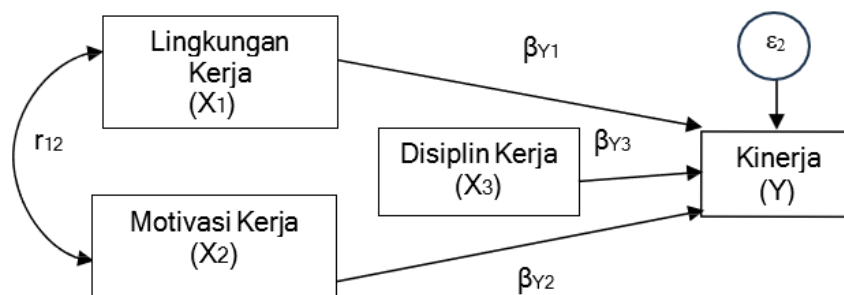
Diagram jalur untuk sub struktur 1 ditampilkan pada gambar 3.



Gambar 3. Model Hubungan Kausal Pada Sub Struktur 1

b. Koefisien Jalur pada Sub Struktur 2

Model konsep hubungan kausal substruktur 2 pada Gambar 4



Gambar 4. Konsep Model Hubungan Kausal pada Sub Struktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada sub struktur 2 terdiri dari satu endogen yakni variabel kinerja (Y) dan tiga variabel eksogen

yakni X1, X2, dan X3. Persamaan struktural untuk sub struktur 2 yaitu:

$$Y = \epsilon_2 + \beta Y_1.X_1 + \beta Y_2.X_2 + \beta Y_3.X_3$$

Tabel 8. Uji-t Sub Struktural 2 Pengaruh Variabel X1, X2, X3 terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.084	8.235		.982	.333
Lingkungan kerja	.359	.128	.299	2.811	.008
Motivasi Kerja	.719	.154	.541	4.668	.000
Disiplin Kerja	.194	.090	.235	2.150	.038

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa ketiga koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen (Kinerja) signifikan karena

nilai thitung ketiga variabel eksogen (lingkungan kerja, motivasi kerja kerja, disiplin kerja) > ttabel 0,05, 50 (2,009)

Tabel 9. Rangkuman Hasil Perhitungan & Uji Koefisien Jalur Sub Struktural 2

No	Jalur	Koefisien Jalur	thitung	ttabel	Sig.	Ket.
1.	βy_1	0.299	2,811	2,009	0,008 (< 0,05)	Berpengaruh langsung secara positif dan signifikan
2.	βy_2	0,541	4,668	2,009	0,000 (< 0,05)	Berpengaruh langsung secara positif dan signifikan
3.	βy_3	0,235	2,150	2,009	0,038 (< 0,05)	Berpengaruh langsung secara positif dan signifikan

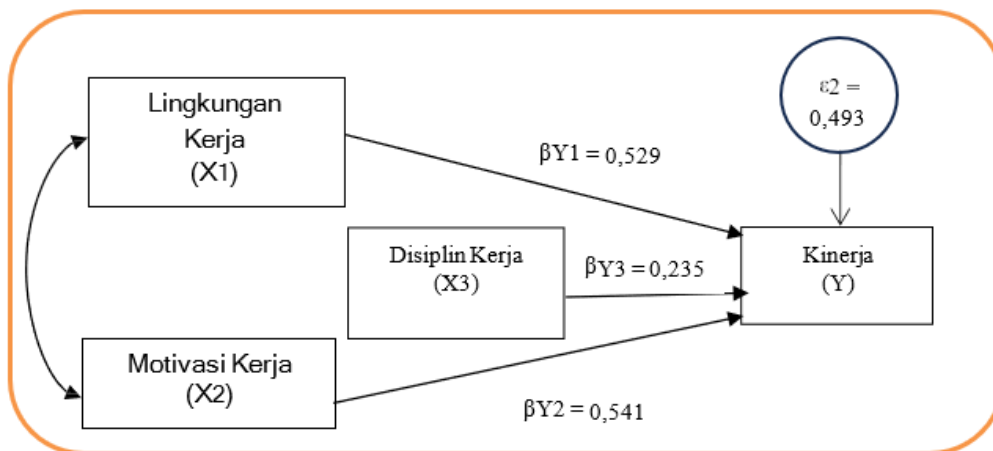
Tabel 10. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.772	.757	4,794

Besarnya pengaruh variabel Kinerja (Y) dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja adalah sebesar 0,757.

Sedangkan besarnya koefisien residu $\epsilon_2 = \sqrt{(1 - 0,757)} = \sqrt{0,243} = 0,493$ merupakan pengaruh variabel lain di luar ketiga variabel eksogen. Persamaan Sub Struktural 2 adalah : $Y = 0,493 + 0,299 X_1 + 0,541 X_2 + 0,235 X_3$

Sedangkan diagram jalurnya dapat dilihat Gambar 5.



Gambar 5. Hubungan Kausal Variabel X₁, X₂, dan X₃ Terhadap Y

Hasil dari koefisien jalur pada substruktur 1 dan substruktur 2 berubah menjadi persamaan struktur sebagai berikut:

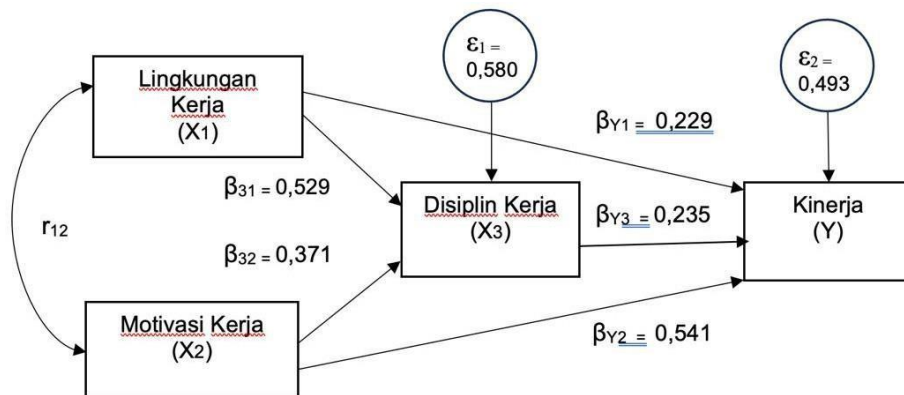
$$X_3 = \epsilon_1 + \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2$$

$$= 0,580 + 0,529 X_1 + 0,371 X_2$$

$$Y = \epsilon_2 + \beta_{y1} X_1 + \beta_{y2} X_2 + \beta_{y3} X_3$$

$$= 0,493 + 0,229 X_1 + 0,541 X_2 + 0,235 X_3$$

Dengan demikian diagram jalur hubungan antar variable pada Gambar



Gambar 6. Hubungan Kausal Variabel X₁, X₂, dan X₃ Terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, model koefisien per sub, struktur 1 diperoleh 2 koefisien jalur, yaitu $\beta_{31} = 0,529$ dan $\beta_{32} = 0,371$, dan struktur 2 diperoleh 3

koefisien jalur, yaitu $\beta_{y1} = 0,229$; $\beta_{y2} = 0,541$; $\beta_{y3} = 0,235$. Perincian hasil penghitungan koefisien jalur untuk jalur substruktur 1 dan substruktur 2 disajikan dalam Tabel 11.

Tabel 11. Matrik Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur Antar Variabel

No.	Jalur	Koefisien Jalur (β)	Df	Thitung	$\frac{ttabel}{0,05}$	Keputusan Uji
1.	β_{31}	0,529	50	3,555*	2,009	X_1 berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap X_3
2.	β_{32}	0,371	50	2,492*	2,009	X_2 berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap X_3
3.	β_{y1}	0,229	50	2,811*	2,009	X_1 berpengaruh langsung positif terhadap Y
4.	β_{y2}	0,541	50	4,668*	2,009	X_2 pengaruh langsung positif terhadap Y
5.	β_{y3}	0,235	50	2,150*	2,009	X_3 berpengaruh langsung positif terhadap Y

Keterangan:

* = Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$)

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian analisis jalur di atas, maka pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis pertama, menunjukkan bahwa koefisien jalur untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (β_{31}) adalah 0,529, dengan nilai thitung sebesar 3,555. Karena thitung lebih besar dari ttabel (2,009) untuk $dk = 48$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan kontribusi sebesar 0,529.

Hipotesis kedua, memperlihatkan koefisien jalur motivasi kerja terhadap disiplin kerja (β_{32}) sebesar 0,371, dengan nilai thitung sebesar 2,492. Karena thitung lebih besar dari ttabel (2,009), H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan kontribusi sebesar 0,371.

Hipotesis ketiga, menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja (y_1) dengan

koefisien 0,299 dan nilai thitung sebesar 2,811. Karena thitung melebihi ttabel (2,009), H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 0,299.

Hipotesis keempat, mengindikasikan bahwa tim kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja (y_2), dengan koefisien jalur sebesar 0,541 dan thitung 4,668. Karena thitung lebih besar dari ttabel, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa tim kerja memberikan kontribusi signifikan sebesar 0,541 terhadap kinerja.

Hipotesis kelima, menilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja (y_3), dengan koefisien jalur sebesar 0,235 dan thitung 2,150. Karena thitung lebih besar dari ttabel, H_0 ditolak dan H_1 diterima, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 0,235.

Tabel 12. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	Pengaruh $X_1 - X_3$	$H_0: \beta_{31} = 0$ $H_1: \beta_{31} \neq 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
2.	Pengaruh $X_2 - X_3$	$H_0: \beta_{32} = 0$ $H_1: \beta_{32} \neq 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
3.	Pengaruh $X_1 - Y$	$H_0: \beta_{Y1} = 0$ $H_1: \beta_{Y1} \neq 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung negatif dan signifikan
4.	Pengaruh $X_2 - Y$	$H_0: \beta_{Y2} = 0$ $H_1: \beta_{Y2} \neq 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
5.	Pengaruh $X_3 - Y$	$H_0: \beta_{Y3} = 0$ $H_1: \beta_{Y3} \neq 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

1. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja.

Analisis hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja bintanga Pusdikbangspes Kodiklat TNI dengan koefisien sebesar 0,529. Analisis hipotesis ini menegaskan bahwa tingkat disiplin kerja bintanga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka disiplin kerja juga akan meningkat secara sebanding.

2. Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja.

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa Motivasi kerja juga berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja bintanga dengan koefisien sebesar 0,371. Ini berarti bahwa tingkat motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, sangat menentukan tingkat disiplin kerja. Peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan disiplin kerja secara proporsional.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja.

Analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintanga Pusdikbangspes Kodiklat TNI sebesar 0.299. Tinggi rendahnya kinerja personel Pusdikbangspes Kodiklat TNI dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja bintanga Pusdikbangspes Kodiklat TNI ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerjanya.

4. Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja.

Analisis hipotesis keempat menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja bintanga Pusdikbangspes Kodiklat TNI, dengan kontribusi sebesar 0,541. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja bintanga dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka. Meningkatkan motivasi kerja bintanga akan berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. kinerjanya.

5. Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja.

Analisis hipotesis kelima menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintara Pusdikbangspes Kodiklat TNI sebesar 0,235. Tinggi rendahnya kinerja bintara Pusdikbangspes Kodiklat TNI dipengaruhi oleh disiplin kerja. Ini berarti bahwa tingkat kinerja bintara dipengaruhi oleh disiplin kerja mereka. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin besar peningkatan kinerja yang dapat dicapai.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja bintara Pusdikbangspes Kodiklat TNI dengan koefisien sebesar 0,529. Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja sebesar 0,529. Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja bintara Pusdikbangspes Kodiklat TNI dengan koefisien sebesar 0,371. Artinya, peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja sebesar 0,371.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintara Pusdikbangspes Kodiklat TNI dengan koefisien sebesar 0,299. Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,299.

Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintara Pusdikbangspes Kodiklat TNI dengan koefisien sebesar 0,541. Artinya, peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0,541.

Disiplin kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintara Pusdikbangspes Kodiklat TNI dengan koefisien sebesar 0,235. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0,235.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2).
- Aguinis, H. (2015). *Performance Management Third Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistyowati, L. H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 46–55.
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 13th Edition*. Philadelphia: Kogan Page.
- Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 1(2), 53–56.

- Arikunto, S. (2014). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Artha, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin dan Disiplin kerja terhadap Kinerja serta dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 6(1), 128–148.
- Badriyah, K., Syahputra, K., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Mahasiswa*, 4(3), 36–54.
- Budiyanto, H. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bintara Dinas Komunikasi dan Elektronika Markas Besar Angkatan Udara. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.
- Daming, Badaruddin, & Haeranah. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ezensa Journal*, 2(2), 120–129.
- Daryanto, E., & Subagio, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi ABC. *Jurnal Ilmiah Manajemen. Surya Pasca Scientia*, 11(2), 146–159.
- Diana, R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Bener Meriah. *JUIIM- Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5(2), 15–32.
- Edison, E., Yohny, A., Komariyah, & Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-1*. Bandung: Alfabeta.
- Elisnawati, Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3).
- Hafizh, M. A., & Hartono, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(4), 97–108.
- Hartini, D., & Dirwan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo. *Jurnal Terapan Pemerintahan*, 20(2).
- Hendrawan, A., & Yuningsih, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Lear Automotive Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Herawati, N., & Rantealo, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada PT. RPJ. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Akrab Juara*, 4(2), 27–41.
- Khairunnisa, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Jurnal Manajemen TSM*, 2(4), 139–150.
- Lioni. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Dampak-nya pada Kinerja Anggota TNI AD Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat. *SOSTECH: Journal Social and Technology*, 1(2), 89–97.
- Mabesau. Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/131/V/2019 tanggal 31 Mei 2019 tentang Buku Petunjuk Teknis TNI AU tentang Penilaian Kinerja Individu. Jakarta: Setumau.
- Mandasari, Y. D., Widyaningrum, M. E., Widiana, M. E., & Retnowati, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama.
- Moerti, P. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Pemeliharaan Skadron Teknik 021 Pangkalan TNI Angkatan Udara Halim Perdana Kusuma, Jakarta. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2).
- Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Kinerja Kepegawaian (Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Purnomo, D. (2021). Pengaruh Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya. *Jurnal LenteraBisnis*, 10(1).
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 1(2), 31-41.
- Riqko, & Halilintar, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yong Ma Electronics Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 10(1).
- Rostiani, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada STMIK Rosma Karawang. *Jurnal Interkom*, 12(2).
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal*

- Ilmiah Manajemen: Surya Pasca Scientia, 10(2), 1–9.
- Setiawan, A. Y. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bintara Seksi Operasi Detasemen Markas Besar Angkatan Udara. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.
- Sorijohansyah, W. (2023). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bintara Dinas Operasi Pangkalan TNI Angkatan Udara Sultan Hasanuddin. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.
- Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar). *Excellent: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan*, 7(1), 76–82.
- Sukmawati, D. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Publik*, 11(2).
- Sumina, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Room Division V Hotel Bandung). Tesis Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset). Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarifudin, A., & Widodo, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota BAIS TNI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(2), 94–105.
- Utomo, H. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bintara Dinas Komunikasi dan Elektronika TNI Angkatan Udara. Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Dirgantara Marsekal Suryadama, Jakarta.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2014). *Human Resources and Personnel Management, Sixth Edition*. New York: John Wiley & Sons.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yulianti, T., Solehudin, Suyaman, A. J., & Hersona, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Swabumi*, 11(2), 173–185.