

## PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA BINTARA DINAS OPERASI PANGKALAN TNI ANGKATAN UDARA SULTAN HASANUDDIN

Wanda S. dan A. Dirwan  
Mahasiswa dan Dosen Prodi MM  
[221173002@unsurya.students.ac.id](mailto:221173002@unsurya.students.ac.id)<sup>1</sup> dan [adirwan@unsurya.ac.id](mailto:adirwan@unsurya.ac.id)<sup>2</sup>  
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

### ABSTRACT

*The Indonesian Air Force faces complex challenges with technological advances and changing times. The operations service non-commissioned officer at Sultan Hasanuddin Air Force Base, Makassar, is responsible for supporting flight operations. However, in reality, the performance of personnel, especially the operations service non-commissioned officers, in carrying out their duties did not show the results expected by the Indonesian Air Force. Some non-commissioned officers do not meet organizational competencies, do not have a conducive work environment to increase motivation, and lack discipline in implementing the rules. These three variables influence their performance. This research aims to analyze the influence of competency, work environment and work discipline on the performance of non-commissioned officers at the Sultan Hasanuddin Air Force Base Operations Service. This research uses a quantitative approach, survey methods and path analysis. The population was 70 people, with a saturated sampling technique, 70 respondents were obtained, consisting of 20 people for the instrument test and 50 people for the research test. The data was processed and analyzed using Excel and SPSS version. The research results showed that: Competence had a direct positive and significant effect on work discipline of 0.359; The work environment has a direct positive and significant effect on work discipline of 0.566; Competency has a direct positive and significant effect on performance of 0.427; The work environment has a direct positive and insignificant effect on performance of 0.405; Work discipline has a direct positive and significant effect on the performance of the Non-Commissioned Officer of the Sultan Hasanuddin Air Force Base Operations Service by 0.253.*

**Key words:** *competency, work environment, work discipline, performance.*

### PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan zamanyang tak terduga, TNI Angkatan Udara (TNI AU), khususnya bintara Dinas Operasi (Disops) di Pangkalan TNI AU Sultan Hasanuddin, Makassar, menghadapi tantangan dan hambatan yang semakin kompleks. Tantangan tersebut melibatkan mendukung operasi penerbangan pesawat terbang TNI AU untuk menghadapi dinamika ancaman yang terus berkembang. Namun, dalam pengamatan langsung, terlihat bahwa bintara Disops tersebut sering terlambat dan tidak tepat waktu dalam melaporkan informasi penerbangan, yang berdampak pada ketidaksiapan dalam mendukung kegiatan operasi penerbangan.

Faktor penyebab ketidaksiapan ini antara lain adalah kurangnya kompetensi bintara Disops. Sebagian dari mereka belum mengikuti pendidikan pengembangan spesialisasi sesuai kecabangannya, dan beberapa belum memiliki sertifikat kejuruan karena belum mengikuti kursus kejuruan. Fenomena ini diduga berimplikasi pada kinerja mereka.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga menjadi faktor penghambat. Bintara Disops kurang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan cenderung melakukan pekerjaan sesuai rutinitas saja, tanpa motivasi untuk mencapai pengakuan atau promosi. Kurangnya fleksibilitas dalam pengaturan tugas dan kurangnya koordinasi dengan tim kerja juga memengaruhi motivasi kerja mereka.

Selain itu, masalah disiplin juga muncul. Beberapa bintara sering terlambat, melanggar aturan berpakaian, dan tidak bertanggung jawab terhadap tugas mereka. Ketidaksiuaian dalam disiplin kerja ini berpotensi menghambat pencapaian target kinerja.

Berdasarkan masalah-masalah tersebut, penelitian di Lanud Sultan Hasanuddin ini perlu difokuskan pada pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja bintara Disops. Hal ini penting karena kualitas kinerja mereka sangat berkaitan dengan keselamatan operasional pesawat terbang TNI AU. Penelitian ini akan membatasi analisis pada empat masalah utama: kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Untuk itu dirumuskan masalah penelitian: Apakah kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh langsung terhadap kinerja bintara Disops Lanud Sultan Hasanuddin?. Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh langsung masalah-masalah tersebut, sehingga ditemukan jawaban masalah penelitian.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan masalah utama dalam penelitian ini. Kinerja merujuk pada hasil atau tingkat keberhasilan individu secara menyeluruh selama suatu periode dalam menjalankan tugas, dengan berbagai ukuran seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran, serta kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja dipandang sebagai tingkat kecakapan seseorang dalam tugas-tugas yang mencakup pekerjaannya, menekankan bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku menjadi prioritas dalam mencapai kinerja pegawai (Priansah, 2014).

Untuk mengukur kinerja, diperlukan dimensi dan indikator yang spesifik. Elemen-elemen kinerja melibatkan kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kompatibilitas dengan orang lain, kehadiran di tempat kerja, masa jabatan, dan fleksibilitas. Adapun indikator-indikator kinerja yang relevan dengan tujuan penelitian ini meliputi kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, efisiensi penggunaan sumber daya, efektivitas tugas, perilaku yang sesuai dengan prosedur kerja, perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi, ketelitian dalam pelaksanaan tugas, kerjasama, kejujuran, inisiatif, dan integritas.

Secara umum kinerja merupakan hasil kerja yang mencakup dimensi kualitas dan kuantitas, yang berhasil dicapai oleh seorang prajurit dalam menjalankan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kinerja tercermin dari dimensi hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi, dengan indikator spesifik

seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, efektivitas pelaksanaan tugas, perilaku sesuai dengan prosedur kerja, ketelitian dalam bekerja, dan kerjasama.

### **Kompetensi**

Masalah lain adalah Kompetensi yang merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan, terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi ini penting dalam mencapai target kinerja organisasi. Aguinis (2013) menekankan bahwa kompetensi adalah kumpulan terukur dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang krusial dalam mencapai hasil. Kompetensi dipahami sebagai kapasitas individu untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, membantu organisasi mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, McShane & Glinov (2010) menyatakan bahwa kompetensi mencakup kemampuan, keterampilan, dan faktor lain yang berperan dalam perilaku dan kinerja individu sebagai karakteristik individu yang mendukung kinerja dalam organisasi.. *Human skill* sesuatu yang mengacu pada kemampuan untuk bekerja dengan orang lain secara efektif (Schermerhon, 2010). Kompetensi dapat dikelompokkan menjadi dimensi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, dengan indikator yang mencakup pengambilan keputusan, keterampilan komunikasi, dan kemampuan kerja kelompok.

Berdasarkan kajian di atas, kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku dan kemampuan seorang prajurit untuk melaksanakan pekerjaan yang tercermin dari dimensi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dengan indikator pengambilan keputusan, peningkatan pengetahuan, pencapaian prestasi, keterampilan komunikasi, inisiatif, kemampuan kerja kelompok, dan pengembangan diri.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam menentukan kualitas dan produktivitas para pegawai. Melalui elemen fisik dan non-fisiknya, lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja, semangat, dan kinerja pegawai. Dari sudut pandang Mangkunegara (2011), aspek non-fisik seperti jam kerja dan istirahat juga memainkan peran penting dalam dinamika kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang memuaskan dapat meningkatkan kinerja, sementara yang tidak memadai dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, baik aspek fisik maupun non-fisik lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja para pegawainya.

Dari analisis di atas lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tercermin dari dimensi lingkungan kerja temporal, lingkungan kerja psikologis, dengan indikator waktu jumlah jam kerja, waktu istirahat kerja, kebosanan, pekerjaan yang monoton, dan kelelahan.

## Disiplin Kerja

Disiplin kerja memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia dan mencerminkan kesadaran serta kesiapan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial. Konsep ini diuraikan oleh Hasibuan (2018), yang menekankan pentingnya disiplin sebagai faktor penggerak pencapaian tujuan organisasi. Aspek disiplin kerja meliputi kehadiran, ketaatan pada aturan dan standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja, yang menjadi acuan penting dalam penilaian perilaku pegawai. Menjaga disiplin karyawan menjadi fokus manajemen untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan mereka dalam mematuhi semua peraturan yang berlaku di organisasi. Dengan memperhatikan dimensi dan indikator disiplin kerja yang relevan, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai target kinerja dan tujuan perusahaan secara efektif.

Dengan demikian disiplin kerja adalah ketaatan personel terhadap peraturan di tempat kerja tercermin dari dimensi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Sedangkan indikatornya adalah jam masuk kerja, jam pulang kerja, jam istirahat tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku, cara berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan, melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan cara berhubungan dengan unit kerja lain.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa variabel dalam rangka desain survei. Desain penelitian menggunakan pendekatan survei, dimana penelitian ini mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data. Selanjutnya pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Product for Social Science (SPSS)*. Pemilihan metode ini bertujuan untuk menguji secara rinci pengaruh antar variabel. Pengujian data akan memberikan gambaran tentang sejauh mana pengaruh variabel bebas X (kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja), terhadap variabel terikat Y (kinerja) bintanga Disops Lanud Sultan Hasanuddin. Hal ini sekaligus untuk menguji **hipotesis** yang berbunyi: Diduga variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  masing-masing berpengaruh langsung terhadap Y, pada bintanga Disops Lanud Sultan Hasanuddin.

Populasi penelitian ini adalah seluruh bintanga Disops Lanud Sultan Hasanuddin berjumlah 70 orang. Dalam penelitian ini, melibatkan seluruh bintanga Disops Lanud Sultan Hasanuddin sebagai sampel. Sebanyak 20 orang diambil untuk uji instrumen penelitian, dan sisa sampel sebanyak 50 orang bintanga Disops Lanud Sultan Hasanuddin digunakan untuk sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner berstruktur dan skala pengukuran butir-butir pernyataan menggunakan skala Likert. Skala penilaian untuk masing-masing variabel tersebut terdiri dari lima kategori pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS) dengan skor = 5; Setuju (S) dengan skor = 4; Netral (N) dengan skor = 3; Tidak Setuju (TS) dengan skor = 2; Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor = 1.

Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian, termasuk pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menentukan butir instrumen yang valid dan tidak valid. Instrumen yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian. Teknik analisis data yang dilakukan yaitu secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif untuk penyajian data, ukuran sentral dan ukuran penyebaran data, sedangkan analisis inferensial untuk menguji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Deskripsi Statistik Skor Variabel Penelitian**

		Kinerja	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		91.48	106.14	98.58	97.24
Std. Error of Mean		1.393	1.284	1.841	1.536
Median		91.00	106.00	101.00	99.00
Mode		85 <sup>a</sup>	109	102	106
Std. Deviation		9.850	9.080	13.015	10.860
Variance		97.030	82.449	169.391	117.941
Skewness		-.158	.003	-.733	-.749
Std. Error of Skewness		.337	.337	.337	.337
Kurtosis		-.196	-.198	.192	.573
Std. Error of Kurtosis		.662	.662	.662	.662
Range		43	38	56	48
Minimum		66	86	63	67
Maximum		109	124	119	115
Sum		4574	5307	4929	4862

## Pengujian Persyaratan Analisis

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

		Kinerja	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
N		50	50	50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	91.48	106.14	98.58	97.24
	Std. Deviation	9.850	9.080	13.015	10.860
Most Extreme Differences	Absolute	.050	.056	.113	.088
	Positive	.039	.056	.058	.051
	Negative	-.050	-.049	-.113	-.088
Test Statistic		.050	.056	.113	.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.149 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas (one sample KS) diperoleh seluruh variabel pada *asympt. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari  $\alpha=0,05$  ( $\frac{1}{2}\alpha=0,025$ ), sehingga seluruh distribusi variabel berasal dari populasi yang berdistribusinormal.

### Uji Linearitas

**Tabel 3 Hasil Uji Linearitas**

Jalur	n	Sig. (2-tailed)	$\alpha$	Keterangan
X <sub>3</sub> atas X <sub>1</sub>	50	0,301	0.05	Berhubungan Linear
X <sub>3</sub> atasX <sub>2</sub>	50	0,905	0.05	Berhubungan Linear
Y atas X <sub>1</sub>	50	0,789	0.05	Berhubungan Linear
Y atas X <sub>2</sub>	50	0,180	0.05	Berhubungan Linear
Y atas X <sub>3</sub>	50	0,624	0.05	Berhubungan Linear

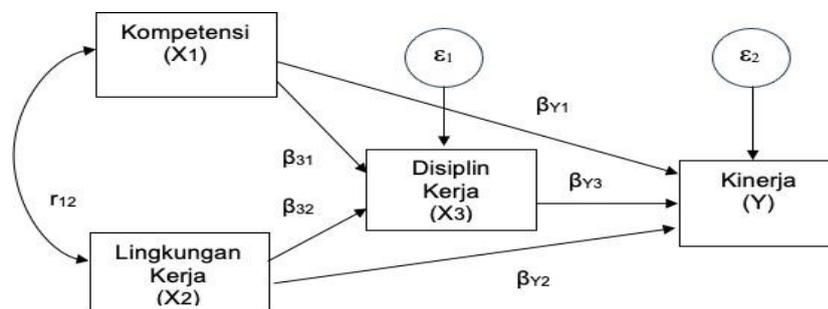
Berdasarkan pengujian diatas disimpulkan bahwa data kinerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja adalah linear.

### Uji Homogenitas

**Tabel 4 Hasil Uji Homogenitas**

Test of Homogeneity of Variances					
Jalur	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Keterangan
X <sub>3</sub> atas X <sub>1</sub>	1.456	1	48	.234	Data homogen
X <sub>3</sub> atasX <sub>2</sub>	.023	1	48	.881	Data homogen
Y atas X <sub>1</sub>	.004	1	48	.948	Data homogen
Y atas X <sub>2</sub>	.023	1	48	.881	Data homogen
Y atas X <sub>3</sub>	1.892	1	48	.175	Data homogen

Berdasarkan pengujian diatas disimpulkan bahwa data kinerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja adalah homogen.



**Gambar Model Struktur Hubungan Antar Variabel**

## Model Hubungan Kausal Antar Variabel Pada Sub Struktur 1

Hubungan kausal antar variabel pada sub struktur 1 terdiri atas sebuah variabel endogen yaitu  $X_3$  dan dua variabel eksogen yaitu  $X_1$  dan  $X_2$ . Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan masing-masing koefisien jalur. Dari hasil pengolahan data ditampilkan rangkuman hasil perhitungandan pengujian koefisien jalur pada tabel 5.

**Tabel 5**  
**Uji-t Sub Struktural 1 Pengaruh Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $X_3$**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.675	6.136		3.044	.004
Kompetensi	.174	.055	.359	3.190	.003
Lingkungan Kerja	.669	.133	.566	5.032	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel 5 diketahui bahwa signifikansi kedua variabel eksogen terhadap variabel endogen (disiplin kerja) menunjukkan jalur signifikan, karena nilai thitung kedua variabel eksogen (kompetensi dan lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (disiplin kerja) > ttabel.

**Tabel 6**  
**Hasil Perhitungan dan Uji Koefisien Jalur Sub Struktural 1**

Jalur	Koefisien Jalur	thitung	ttabel (0,95)(48)	Sig.	Keterangan
B31	0,359	3,190	1,676	0,003 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
B32	0,566	5,032	1,676	0,000 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

**Tabel 7. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.438	5,687

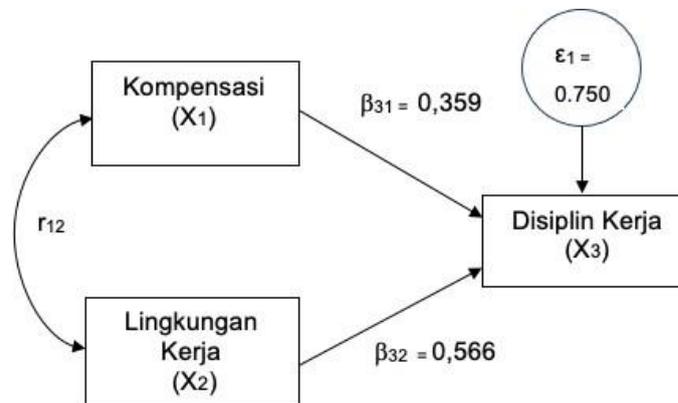
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

Dari nilai koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,438. Sisanya disebabkan faktor lain selain kedua variabel tersebut. Sedangkan besarnya koefisien residu  $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2 \text{ adjusted}}$   
 $= \sqrt{1 - 0,438} = \sqrt{0,562} = 0,750$  merupakan pengaruh variabel lain di luar  $X_1$  dan  $X_2$ . Dengan demikian persamaan sub struktur 1 adalah:

$$X_3 = \varepsilon_1 + \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2$$

$$X_3 = 0,750 + 0,359 X_1 + 0,566 X_2$$

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diagram jalur untuk sub struktur 1 seperti gambar 2.



**Gambar Model Hubungan Kausal pada Sub Struktur 1**

### Model Hubungan Kausal Antar Variabel pada Sub Struktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada sub struktur 2 seperti pada gambar terdiri dari satu endogen yakni variabel kinerja (Y) dan tiga variabel eksogen yakni  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ . Persamaan struktural untuk sub struktural 2 sebagai berikut:  $Y = \varepsilon_2 + \beta_{Y1}.X_1 + \beta_{Y2}.X_2 + \beta_{Y3}.X_3$

**Tabel 8**  
**Uji-t Sub Struktural 2 Pengaruh Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.637	9.067		-.291	.772
	Kompetensi	.473	.107	.427	4.436	.000
	Lingkungan Kerja	.662	.186	.405	3.564	.001
	Disiplin Kerja	.350	.154	.253	2.277	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa ketiga koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen (kinerja) signifikan karena nilai thitung ketiga variabel eksogen (Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja) > ttabel.

**Tabel 9**  
**Hasil Perhitungan dan Uji Koefisien Jalur Sub Struktur 2**

Jalur	Koefisien Jalur	thitung	ttabel (0,95)(48)	Sig.	Ket.
$\beta_{y1}$	0.427	4,436	1,676	0,000 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
$\beta_{y2}$	0,405	3,564	1,676	0,001 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
$\beta_{y3}$	0,253	2,277	1,676	0,027 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

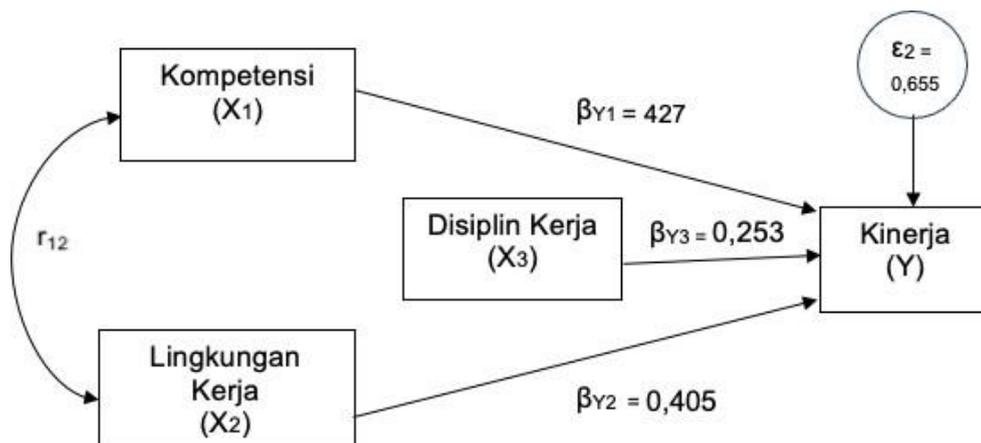
**Tabel 10**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.571	6.878

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) merupakan prosentase kontribusi ketiga variabel eksogen terhadap variabel kinerja sebesar 0,571. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel nilai Kinerja (Y) oleh kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,571. Sedangkan besarnya koefisien residu  $\epsilon_2 = \sqrt{(1 - 0,571)} = \sqrt{0,429} = 0,655$  merupakan pengaruh variabel lain di luar ketiga variabel eksogen. Dengan demikian persamaan Substruktur 2 adalah:

$$Y = 0,655 + 0,427 X_1 + 0,405 X_2 + 0,253 X_3$$



**Gambar Model Hubungan Kausal Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  Terhadap Y**

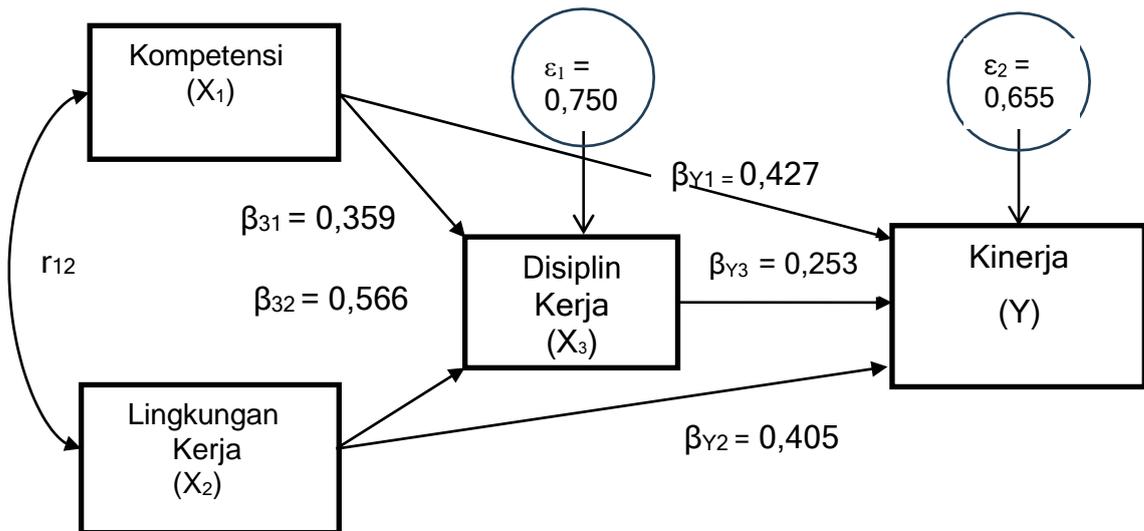
Hasil dari koefisien jalur pada sub struktur 1 dan sub struktur 2 berubah menjadi persamaan struktur sebagai berikut:

$$X_3 = \varepsilon_1 + \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2$$

$$= 0,750 + 0,359 X_1 + 0,566 X_2$$

$$Y = \varepsilon_2 + \beta_{y1} X_1 + \beta_{y2} X_2 + \beta_{y3} X_3$$

$$= 0,655 + 0,427 X_1 + 0,405 X_2 + 0,253 X_3$$



Gambar Hubungan Kausal Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  Terhadap  $Y$

Tabel 11  
Matrik Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur Antar Variabel

Jalur	Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub> (0,95)(48)	Sig.	Ket.
B <sub>31</sub>	0,359	3,190*	1,676	0,003 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
B <sub>32</sub>	0,566	5,032*	1,676	0,000 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
$\beta_{y1}$	0,427	4,436*	1,676	0,000 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
$\beta_{y2}$	0,405	3,564*	1,676	0,001 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
$\beta_{y3}$	0,253	2,277*	1,676	0,027 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

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

### Pengujian Hipotesis

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

**Hipotesis Pertama.** Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{31}$ ) = 0,359 dengan  $t_{hitung} = 3,190$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  serta  $n = 50$  diperoleh  $t_{tabel (0,95)(48)} = 1,676$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

**Hipotesis Kedua.** Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{31}$ ) = 0,566 dengan  $t_{hitung} = 5,032$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  serta  $n = 50$  diperoleh  $t_{tabel (0,95)(48)} = 1,676$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

**Hipotesis Ketiga.** Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{y1}$ ) = 0,427 dengan  $t_{hitung} = 4,436$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  serta  $n = 50$  diperoleh  $t_{tabel (0,95)(48)} = 1,676$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Hipotesis Keempat.** Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{y1}$ ) = 0,405 dengan  $t_{hitung} = 3,564$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  serta  $n = 50$  diperoleh  $t_{tabel (0,95)(48)} = 1,676$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Hipotesis Kelima.** Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{y1}$ ) = 0,253 dengan  $t_{hitung} = 2,277$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  serta  $n = 50$  diperoleh  $t_{tabel (0,95)(48)} = 1,676$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Setelah hasil analisis dan uji statistik terhadap hipotesis yang diajukan diperoleh, maka disajikan rangkuman hasil pengujian hipotesis yang ditampilkan pada tabel 12.

**Tabel 12 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis**

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	Pengaruh kompetensi terhadap disiplin Kerja	H0: $\beta_{31} = 0$ H1: $\beta_{31} > 0$	H0 Ditolak H1 Diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
2.	Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	H0: $\beta_{32} = 0$ H1: $\beta_{32} > 0$	H0 Ditolak H1 Diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
3.	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja	H0: $\beta_{Y1} = 0$ H1: $\beta_{Y1} > 0$	H0 Ditolak H1 Diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
4.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	H0: $\beta_{Y2} = 0$ H1: $\beta_{Y2} > 0$	H0 Ditolak H1 Diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
5.	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja	H0: $\beta_{Y3} = 0$ H1: $\beta_{Y3} > 0$	H0 Ditolak H1 Diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

## Pembahasan

**Pertama** menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja bintara Disops Lanud Sultan Hasanuddin sebesar 0,359. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja mereka, di mana peningkatan kompetensi berpotensi meningkatkan disiplin kerja. Validitas temuan ini terbukti melalui pengujian koefisien jalur secara keseluruhan dan parsial melalui korelasi serta uji t yang signifikan. Dari segi teoretis, penelitian ini sejalan dengan pandangan beberapa ahli, antara lain Aguinis (2013), yang mendefinisikan kompetensi sebagai kluster pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan penting dalam mencapai hasil pekerjaan. Secara empiris, penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja bintara Disops Lanud Sultan Hasanuddin.

**Kedua** menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja bintara Disops Lanud Sultan Hasanuddin sebesar 0,566. Hasil ini didukung oleh pengujian koefisien jalur secara keseluruhan dan secara parsial melalui korelasi dan uji signifikansi. Pengujian nilai jalur secara kumulatif juga mengonfirmasi pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Secara teoretis, penelitian ini sejalan dengan pandangan Sunyoto dan Sedarmayanti yang menggambarkan lingkungan kerja sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja, di sisi lain, merupakan kesadaran untuk mematuhi peraturan, yang dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan. Dari segi empiris, penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, secara teoretis dan berdasarkan bukti empiris, lingkungan kerja berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap disiplin kerja bintara Disops Lanud Sultan

Hasanuddin.

**Tiga** menegaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja bintanga Dinas Operasi Lanud Sultan Hasanuddin sebesar 0,427. Temuan ini didukung oleh pengujian koefisien jalur secara keseluruhan dan parsial melalui korelasi dan uji signifikansi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejauh manakompetensinya, dengan peningkatan kompetensi berpotensi meningkatkankinerja mereka. Secara teoretis, kompetensi diartikan sebagai kluster terukur dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang kritis dalam mencapai hasil. Dari segi empiris, penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja. Kesimpulannya, secara teoretis dan empiris, penelitian ini mengonfirmasi bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja bintanga Disops Lanud Sultan Hasanuddin..

**Empat** menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja bintanga Disops Lanud Sultan Hasanuddin sebesar 0,405. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif berpotensi meningkatkan kinerja bintanga. Hasil ini diperkuat oleh pengujian koefisien jalur secara keseluruhan dan parsial melalui korelasi serta uji t. Dorongan semangat dari dalam diri bintanga untuk mencapai kinerja tinggi juga tercermin dalam motivasi kerja, seiring dengan lingkungan kerja yang mendukung tugas-tugas di Lanud Sultan Hasanuddin. Dari segi teoretis dan empiris, penelitian ini mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja bintanga Disops Lanud Sultan Hasanuddin.

**Lima** menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja bintanga Disops Lanud Sultan Hasanuddin sebesar 0,253. Temuan ini memperkuat bahwa tingkat disiplin memengaruhi kinerja. Jika disiplin ditingkatkan, kinerja juga meningkat. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa disiplin bukan hanya aturan, tetapi juga keharusan dan pola hidup bagi bintanga. Teoretis, disiplin memengaruhi kinerja secara positif, sesuai dengan pandangan Ghali (2013). Secara empiris, penelitian ini mendukung temuan sebelumnya, menegaskan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bintanga Disops Lanud Sultan Hasanuddin..

## Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja bintanga Disops Lanud Sultan Hasanuddin sebesar 0,359. Tinggi rendahnya disiplin kerja salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi. Jika kompetensi bintanga Disops Lanud Sultan Hasanuddin ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan disiplin kerjanya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja bintanga Disops Lanud Sultan Hasanuddin sebesar 0,566. Tinggi rendahnya disiplin kerja salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja bintanga Disops Lanud Sultan Hasanuddin ditingkatkan, maka akan meningkatkan disiplin kerjanya.
3. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja

- bintara Disops Lanud Sultan Hasanuddin sebesar 0,427. Tinggi rendahnya kinerja salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi. Jika kompetensi bintara Disops Lanud Sultan Hasanuddin ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerjanya.
4. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintara Disops Lanud Sultan Hasanuddin sebesar 0,405. Tinggi rendahnya kinerja salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja bintara Disops Lanud Sultan Hasanuddin ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya.
  5. Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintara Disops Lanud Sultan Hasanuddin sebesar 0,253. Tinggi rendahnya kinerja salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja. Jika disiplin kerja bintara Disops Lanud Sultan Hasanuddin ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator: Human Resources Management For Management Reseach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aguinis, H. (2013). *Performance Management Third Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Salah Satu Instansi di Kota Bandung). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), pp.158 - 163, e-ISSN: 2775-6866.
- 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). e-ISSN: 2962-2891, p-ISSN: 2962-2883, pp. 36-54
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dirwan, A. (2019). *Statistika*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dirwan, A. (2021). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pena Persada.
- Ghalih. (2013). *Disiplin kerja Pegawai*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., H., D. J., & Robert Konopaske, J. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Ghozali I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin International Edition.
- Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/131/V/2019 tanggal 31 Mei 2019 tentang Penilaian Kinerja Individu

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McShane, S. L., & Glinov, M. A. Von. (2010). *Organization Behavior:emerging knowledge and practice for the real world fifth edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin International Edition.
- Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Kinerja Kepegawaian (DalamPengelolaan SDM Perusahaan)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, V., & Sagala, E. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Schermerhon Jr, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Bien, M.U. (2010). *Organizational Behavior*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Schultz, D. P. & S. (2010). *Working Condition and Work Today. Sixth Edition*. New York: Pearson.
- Siagian, S. P. (2013). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja edisi 3*. Jakarta: FEUI.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Jakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada