



**UNIVERSITAS PERTAHANAN INDONESIA**

**PENGARUH KOMPENSASI  
TERHADAP KEDISIPLINAN DAN KINERJA  
PRAJURIT BATALYON KAVALERI 11/SERBU**

**TESIS**

**EDWIN DWIGUSPANA  
NIM. 120140107020**

**FAKULTAS STRATEGI PERTAHANAN  
PRODI STRATEGI PERTAHANAN DARAT**

**BOGOR  
SEPTEMBER 2015**

## LEMBAR PENGESAHAN

### Proposal Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Edwin Dwiguspana  
NIM : 120140107020  
Program Studi : Strategi Pertahanan Darat  
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu

Telah berhasil dipertahankan dihadapan dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Terapan dalam bidang ilmu pertahanan pada program studi Strategi Pertahanan Darat Fakultas Strategi Pertahanan Universitas Pertahanan Indonesia.

### DENGAN PENGUJI

Pembimbing I : Kolonel Lek Dr. Arwin DW Sumari, S.T., M.T (.....)

Pembimbing II : Kolonel Kav Mitro Prihantoro, S.AP., M.Sc (.....)

Penguji I : Mayjen TNI (Purn) Dr. Syaiful Anwar (.....)

Penguji II : Kolonel Lek Siswo Pudjiatmoko, S.E., M.Si (Han) (.....)

Penguji III : Kolonel Czi G. Eko Sunarto, S.Pd., M.Si (.....)

Ditetapkan di : Bogor

Tanggal : September 2015

## **PERNYATAAN ORISINALITAS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya atau bagian karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan jenjang apapun di suatu Perguruan Tinggi; dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat istilah, frasa, kalimat, paragraf, sub bab atau bab dari karya yang pernah ditulis atau diterbitkan, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa terdapat plagiat dalam tesis ini saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Bogor, September 2015

Edwin Dwiguspana

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Pertahanan Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Edwin Dwiguspana  
NPM : 120140107020  
Program Studi : Strategi Pertahanan Darat  
Fakultas : Strategi Pertahanan  
Judul Karya : Tesis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11 / Serbu

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pertahanan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya berjudul :

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan dan kinerja  
Prajurit Yonkav 11/Serbu

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Pertahanan Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tugas Akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis sebagai pemilik Hak Cipta/Karya intelektual dari tesis ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bogor, September 2015

Edwin Dwiguspana

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas karunia-Nya saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyandang gelar Magister dalam bidang ilmu pertahanan dari Universitas Pertahanan Indonesia.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dari bimbingan berbagai pihak, tidak mudah bagi saya untuk merampungkan tesis ini. Oleh sebab itu saya hendak mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Kolonel Lek Dr. Arwin D.W. Sumari, S.T., M.T, selaku dosen pembimbing 1 yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran telah memberikan kesempatan dan dukungannya kepada saya dalam penyelesaian tesis ini;
- (2) Kolonel Kav Mitro Prihantoro, S.AP., M.Sc, selaku dosen pembimbing 2 yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran telah memberikan kesempatan dan dukungannya kepada saya dalam penyelesaian tesis ini;
- (3) Letkol Kav Kapti Hertantyan, Danyonkav 11/ Serbu yang telah memberikan kesempatan dan dukungannya kepada saya untuk menyelesaikan tesis;
- (4) Mira Hasmiran, dr., isteri saya yang selalu menyemangati saya terlebih dalam masa-masa akhir pembuatan tesis ini;
- (5) Prajurit Yonkav 11/Serbu yang telah bersedia menjadi subyek penelitian.

Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat.

Bogor, September 2015

Edwin Dwiguspana

## ABSTRAK

Nama : Edwin Dwiguspana  
NPM : 120140107020  
Program Studi : Strategi Pertahanan Darat  
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11/serbu

Di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi yang dominan bahkan dapat dikatakan memegang peranan penting diantara sumber daya yang lainnya. Kinerja prajurit di Yonkav 11/Serbu telah terjadi penurunan, indikasinya adalah masih adanya prajurit yang Tidak Hadir Tanpa Ijin (THTI), pelanggaran desersi dan ada prajurit yang pulang sebelum waktunya, serta ekspektasi kerja prajurit yang dinilai masih belum maksimal. Untuk mencapai hasil yang efektif maka prajurit perlu diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaan dapat lebih baik, antara lain dengan memberikan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sedang antara kompensasi terhadap kedisiplinan sebesar 0,435. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kuat kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,522 dan secara bersama-sama antara kompensasi terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu memberi tambahan sebesar 0,957. Pembuktian hipotesis ini menggunakan desain penelitian *Sample Random Sampling*, serta dilakukan uji validitas, reliabilitas, korelasi dan regresi. Dengan terbuktinya hipotesis ini maka disarankan prajurit Yonkav 11/Serbu agar mempertahankan dan meningkatkan tingkat kedisiplinan dan kinerja.

Kata kunci : kompensasi, kedisiplinan, kinerja, Yonkav 11/Serbu

## **ABSTRACT**

Name : Edwin Dwiguspana  
NPM : 120140107020  
Study program : Strategy Defense Army  
Thesis title : Influence of Compensation toward Discipline and Performance Soldier at Yonkav 11/Serbu

Within an organization of human resources is one of the resources that gives dominant contribute it can be said to hold an important role among other resources. Performance soldiers in Yonkav 11/Serbu has been a decline, the indication is still the soldier who left the unit without permission, violation of desertion and there are soldiers who return prematurely, as well as employment expectations soldier is still considered maximum. To achieve effective result the soldiers should be given stimulus in order to be able to better carry out the work and eager. Therefore, to improve the discipline of soldiers performance with compensation. In this study a significant difference between the compensation to the discipline of 0.435, compensation to the performance of 0.522 and jointly between compensation for discipline and performance of soldiers Yonkav 11/Serbu give an additional 0.957. Proof of this hypothesis using Random Sampling Sample research design, as well as to test the validity, reliability, correlation and regression. With the evidence of this hypothesis it is advisable soldier Yonkav 11/Serbu order to maintain and improve the level of discipline and performance.

Keywords: compensation, discipline, performance, Yonkav 11/Serbu

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ORISIONALITAS.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR RUMUS.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1      PENDAHULUAN.....	1
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	5
1.3    Tujuan dan Signifikasi Penelitian.....	6
1.4    Manfaat Penelitian.....	7
1.5    Ruang Lingkup dan Gambaran Desain Penelitian.....	8
BAB 2      TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	10
2.1    Tinjauan Pustaka.....	10
2.2    Kerangka Pemikiran.....	23
2.3    Hipotesis.....	24

BAB 3	METODOLOGI	26
	PENELITIAN.....	
3.1	Desain Penelitian.....	26
3.2	Sumber Data/Subyek/Obyek Penelitian.....	27
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4	Teknis Analisis Data.....	29
3.5	Prosedur Penelitian.....	34
3.6	Definisi Operasional.....	36
3.7	Rencana Jadwal Penelitian.....	37
BAB 4	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1	Data Penelitian.....	38
4.2	Analisa Data dan Hasil Penelitian.....	40
4.3	Pembahasan.....	83
BAB 5	SIMPULAN DAN SARAN	98
5.1	Simpulan.....	98
5.2	Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....		100

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Tanggapan Responden Tentang Gaji .....	40
Gambar 4.2 Tanggapan Responden Tentang Gaji Sesuai Posisi.....	41
Gambar 4.3 Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Kesehatan.....	42
Gambar 4.4 Tanggapan Responden Tentang Cuti Tahunan.....	43
Gambar 4.5 Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Kerja.....	44
Gambar 4.6 Tanggapan Responden Tentang Tanda Jasa.....	45
Gambar 4.7 Tanggapan Responden Tentang Latihan Satuan.....	46
Gambar 4.8 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja.....	47
Gambar 4.9 Tanggapan Responden Tentang Pendidikan Militer.....	48
Gambar 4.10 Tanggapan Responden Tentang Sikap .....	49
Gambar 4.11 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu.....	51
Gambar 4.12 Tanggapan Responden Tentang Mentaati Jam Kerja.....	52
Gambar 4.13 Tanggapan Responden Tentang Pulang Tepat Waktu.....	53
Gambar 4.14 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Pekerjaan.....	54
Gambar 4.15 Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan.....	55
Gambar 4.16 Tanggapan Responden Tentang Peraturan Tugas.....	56
Gambar 4.17 Tanggapan Responden Tentang Mentaati Peraturan.....	57
Gambar 4.18 Tanggapan Responden Tentang Sanksi.....	58
Gambar 4.19 Tanggapan Responden Tentang Menghindari Larangan.....	59
Gambar 4.20 Tanggapan Responden Tentang Sanksi Disiplin.....	60
Gambar 4.21 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Prajurit.....	62
Gambar 4.22 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja.....	63
Gambar 4.23 Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama.....	64
Gambar 4.24 Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab.....	65
Gambar 4.25 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan.....	66
Gambar 4.26 Tanggapan Responden Tentang Peningkatan Karir.....	67
Gambar 4.27 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Pekerjaan.....	68

Gambar 4.28 Tanggapan Responden Tentang Pencarian Solusi.....	69
Gambar 4.29 Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama .....	70
Gambar 4.30 Tanggapan Responden Tentang Keharmonisan .....	71
Gambar 4.31 Kurva Uji-t Kompensasi Terhadap Kedisiplinan.....	86
Gambar 4.32 Kurva Uji-t Kompeensasi Terhadap Kinerja.....	87

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Kehadiran Personel Yonkav 11/Serbu.....	2
Tabel 1.2	Rekapitulasi Pelanggaran Personel Yonkav 11/Serbu.....	3
Tabel 1.3	Rekapitulasi Pelaksanaan Program Kerja Yonkav 11/Serbu.....	3
Tabel 2.1	Indikator-indikator Kinerja Pegawai.....	21
Tabel 3.1	Kriteria Penilaian.....	30
Tabel 3.2	Operasionalisasi variabel .....	31
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 4.1	Populasi Penelitian.....	38
Tabel 4.2	Sampel Penelitian.....	39
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Tentang Gaji .....	40
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Tentang Gaji Sesuai Posisi.....	41
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Kesehatan.....	42
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Tentang Cuti Tahunan.....	43
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Kerja.....	44
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Tentang Tanda Jasa.....	45
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Tentang Latihan Satuan.....	46
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Tentang Pendidikan Militer.....	48
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Tentang Sikap Komandan.....	49
Tabel. 4.13	Total Pembobotan Variabel Kompensasi.....	50
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu.....	51
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Tentang Mentaati Jam Kerja.....	52
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Tentang Pulang Tepat Waktu.....	53
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Tentang Kualitas Pekerjaan.....	54
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan.....	55
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Tentang Peraturan Tugas.....	56
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Tentang Mentaati Peraturan.....	57
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Tentang Sanksi.....	58

Tabel 4.22	Tanggapan Responden Tentang Menghindari Larangan.....	59
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Tentang Sanksi Disiplin.....	60
Tabel. 4.24	Total Pembobotan Variabel Kedisiplinan.....	61
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Prajurit.....	62
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja.....	63
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama.....	64
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab.....	65
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Komandan.....	66
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Tentang Peningkatan Karir.....	67
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Pekerjaan.....	68
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Tentang Pencarian Solusi.....	69
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama .....	70
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Tentang Keharmonisan Kerjasama...	71
Tabel. 4.35	Total Pembobotan Variabel Kinerja.....	72
Tabel 4.36	Hasil Uji Validitas Butir Instrument Kompensasi.....	74
Tabel 4.37	Hasil Uji Validitas Butir Instrument Kedisiplinan.....	74
Tabel 4.38	Hasil Uji Validitas Butir Instrument Kinerja.....	75
Tabel 4.39	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi.....	76
Tabel 4.40	Hasil Uji Reliabilitas Kedisiplinan.....	76
Tabel 4.41	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	77
Tabel 4.42	Model Summary <sup>b</sup> .....	77
Tabel 4.43	Model Summary <sup>b</sup> .....	77
Tabel 4.44	ANOVA <sup>a</sup> .....	79
Tabel 4.45	Coefficients <sup>a</sup> .....	79
Tabel 4.46	ANOVA <sup>a</sup> .....	81
Tabel 4.47	Coefficients <sup>a</sup> .....	82
Tabel 4.48	Model Summary <sup>b</sup> .....	83
Tabel 4.49	Model Summary <sup>b</sup> .....	84
Tabel 4.50	Pengujian Hipotesis.....	86
Tabel 4.51	Pengujian Hipotesis.....	87

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1	Sampel Populasi.....	28
Rumus 3.1	Koefisien Korelasi.....	34
Rumus 3.2	Koefisien Determinasi.....	34
Rumus 4.1	Sampel Populasi.....	39
Rumus 4.2	Analisis Regresi.....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Permohonan Penelitian
Lampiran 2	Surat Pelaksanaan Penelitian
Lampiran 3	Angket Penelitian
Lampiran 4	Pedoman Wawancara
Lampiran 5	Olah Data Statistik
Lampiran 5.1	Input Data Kompensasi
Lampiran 5.2	Input Data Kedisiplinan
Lampiran 5.3	Input Data Kinerja
Lampiran 6	Daftar Responden
Lampiran 7	Daftar Informan

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan yang penting diantara sumber daya yang lainnya. Begitu pula dengan organisasi militer, prajurit merupakan individu-individu yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan peningkatan potensi sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi militer karena tanpa sumber daya manusia, organisasi militer tidak dapat berkembang yang akibatnya organisasi hanya dipandang sebagai institusi atau lembaga tanpa adanya proses didalamnya.

Betapapun baiknya sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi militer, seperti alat peralatan, persenjataan, sarana dan prasarana serta teknologi militer tanpa didukung oleh prajurit yang dapat bekerja efisien dan efektif, maka tetap tidak dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan mungkin ditemui kegagalan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang efektif, maka para prajurit perlu diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaan dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan kepada prajurit di Batalyon Kavaleri 11/Serbu.

Menurut *Hasibuan* (2012), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut *Panggabean* (2007) berpendapat bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada

karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi yang diberikan kepada prajurit di Batalyon Kavaleri 11/Serbu berupa gaji maupun tunjangan yang lain sesuai dengan peraturan dari pemerintah, merupakan imbalan atau penghargaan atas kontribusinya terhadap organisasi.

Kompensasi yang diberikan kepada prajurit Yonkav 11/Serbu diharapkan akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan dipengaruhi juga oleh kemampuan yang nantinya akan mempengaruhi hasil kerja. Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi. Kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Apabila dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka prajurit akan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa dihargai hasil karyanya.

Dari hasil pengamatan bahwa kinerja prajurit di Yonkav 11/Serbu telah terjadi penurunan, indikasinya adalah masih adanya prajurit yang Tidak Hadir Tanpa Ijin (THTI), pelanggaran desersi dan ada prajurit yang pulang sebelum waktunya, serta ekspektasi kerja prajurit yang dinilai masih belum maksimal.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Kehadiran Personel Yonkav 11/Serbu Tahun 2012-2014

NO	TAHUN	JML PERS	KEHADIRAN
1	2012	620	99,1 %
2	2013	611	99 %
3	2014	610	98,8 %

Sumber : Olah Data Staf Personel Yonkav 11/Serbu

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat disiplin cukup baik, namun banyak yang ijin dan sakit. Selain hal yang disebutkan

kecenderungan disiplin kerja prajurit yang masih kurang merupakan salah satu hal yang menunjukkan rendahnya kinerja. Bukan hanya itu, beberapa prajurit yang didapati meninggalkan tugas untuk kepentingan pribadi dan masih ada prajurit yang kurang memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja sehingga harus ada teguran dari atasan.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Pelanggaran Personel Yonkav 11/Serbu

NO	TAHUN	THTI	SUSILA	KRIMINAL	DISERSI
1	2012	6	-	-	2
2	2013	2	-	-	1
3	2014	-	2	-	2

Sumber : Olah Data Staf Intelijen Yonkav 11/Serbu

Selain itu, masalah kinerja prajurit menjadi sorotan seperti kemampuan menyelesaikan tugasnya tidak sesuai dengan target, terlambat menyelesaikan laporan, kurang inisiatif dalam mengerjakan laporan, dan kurangnya kerjasama antar prajurit. Fenomena tersebut menunjukkan kompensasi yang diberikan di Batalyon Kavaleri 11/Serbu belum terwujud secara optimal.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Pelaksanaan Program Kerja Yonkav 11/Serbu

NO	SATUAN	LAT PEROR %	LATTON %	LAT BAK %	UTP %	UTJ %
1	2012	54.8	56.52	41.03	94.33	94.33
2	2013	65.85	85.90	40.91	90.53	85.90
3	2014	45.17	51.43	30.36	78.13	78.13

Sumber : Olah Data Staf Operasi Yonkav 11/serbu

Jika permasalahan di Yonkav 11/Serbu dibiarkan terus menerus, dikhawatirkan akan mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja prajurit. Oleh karena itu, harus dicarikan solusi untuk menyelesaikan masalah ini, karena akan menghambat tercapainya tujuan organisasi khususnya di Yonkav 11/Serbu. Tingkat kedisiplinan dan kinerja prajurit yang dinilai belum optimal dan semakin menurun salah satunya dipengaruhi oleh

faktor kompensasi. Sesuai dengan yang diungkapkan *Mulyadi* (2005) bahwa “kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan sebuah perusahaan”. Oleh karena itu untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja prajurit adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan prajurit.

Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit, maka dari itu prajurit haruslah diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik, memiliki kegairahan kerja yang tinggi. Oleh karena itu secara umum penanganan prajurit TNI AD adalah terwujudnya prajurit yang professional dicapai dengan peningkatan potensi prajurit. Prajurit merupakan asset utama bagi TNI AD karena tanpa prajurit tidak akan dapat berkembang yang akibatnya organisasi hanya dipandang sebagai institusi atau lembaga tanpa adanya proses didalamnya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu perusahaan, seperti modal, bahan mentah dan teknologi; tanpa didukung oleh manusia yang dapat bekerja efisien dan efektif, maka tidak dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan mungkin ditemui kegagalan.

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja prajurit. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang baik. Kompensasi perlu diberikan sesuai dengan harapan prajurit agar dapat melaksanakan kinerja yang baik. Sebaliknya prajurit yang tidak memiliki kedisiplinan dan kinerja prajurit yang baik dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kedisiplinan prajurit dan kinerja prajurit adalah dengan memberikan kompensasi. Dengan adanya

kompensasi yang diberikan prajurit akan mendapatkan rasa penghargaan diri, tambahan penghasilan dan sebagainya. Baik yang sifatnya materiil maupun spiritual. Berdasarkan uraian di atas untuk dapat membuktikan hal tersebut, maka dilaksanakan penelitian lebih mendalam tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diketahui kajian utama dalam penelitian ini difokuskan pada masalah kompensasi, kedisiplinan, dan kinerja prajurit yang rendah. Masalah tersebut menyebabkan prajurit tidak terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini tentu akan menghasilkan penurunan kinerja prajurit secara keseluruhan. Sebelum membahas secara keseluruhan maka terlebih dahulu perlu mengetahui rumusan masalah dalam penelitian, sebagai berikut:

### **a. Kurangnya Pemberian Kesejahteraan Kepada Setiap Prajurit.**

Kurangnya pemberian kesejahteraan kepada setiap prajurit seperti: bonus, kenaikan jabatan, penghargaan oleh instansi atas hasil kerja yang prajurit tunjukkan.

### **b. Penerapan Disiplin.**

Penerapan disiplin yang seharusnya menjadi dasar tertib organisasi dan dasar dalam meningkatkan kedisiplinan ternyata masih kurang, menyebabkan pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan. Indikator kedisiplinan prajurit dapat dilihat dari tingkat absensi (ketidakhadiran), disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja yang telah dicapai, tanggung jawab atas pelaksanaan tugas. Pada penelitian ini diketahui dari tingkat ketidakhadiran prajurit, desersi, dan pergi meninggalkan dinas tanpa izin atasan. Rendahnya kedisiplinan dalam bertugas merupakan

contoh bukti perilaku yang mengindikasikan rendahnya kinerja prajurit dalam bertugas, contohnya masih ada prajurit yang datang terlambat, kecelakaan lalu lintas, tidak hadir tanpa ijin, desersi dan melakukan pencurian.

c. Indikator Kinerja Prajurit.

Indikator kinerja prajurit dapat dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugasnya tidak sesuai dengan target dan kurangnya kerjasama antar prajurit.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, maka digambarkan pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kedisiplinan pada prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar?
- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit secara bersama-sama pada prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar?

### **1.3 Tujuan dan Signifikansi Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

a. Sebagai Pembuktian Empiris.

Hasil penelitian sebagai pembuktian empiris dari konsep-konsep yang telah dikaji yaitu hasil-hasil penelitian sebelumnya dan teori-teori yang telah ada mengenai pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan dan Kinerja Prajurit di Yonkav 11 / Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar.

b. Pedoman Bagi Penelitian Selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan proses pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kedisiplinan dan kinerja prajurit di Yonkav 11/Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

a. Dapat Memecahkan Masalah.

Hasil penelitian ini dapat memecahkan masalah-masalah yang terjadi pada kinerja prajurit di Yonkav 11/Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar, yang dapat diubah kearah yang jauh lebih baik dengan cara peningkatan kompensasi sehingga kedisiplinan dan kinerja prajurit menjadi lebih baik lagi.

b. Memberikan Masukan dan sumbangan Pemikiran.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran dalam memberikan alternative terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit di lingkungan kerja Yonkav 11/Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar.

## 1.5 Ruang Lingkup dan Gambaran Desain Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah Batalyon Kavaleri Yonkav 11 / Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar dengan variabel kompensasi, kedisiplinan, dan kinerja prajurit. Adapun jumlah sampel sebanyak 100 orang prajurit di Yonkav 11/Serbu.

**Bab 1 Pendahuluan.** Dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, manfaat penelitian serta ruang lingkup dan gambaran disain penelitian terhadap permasalahan.

**Bab 2 Tinjauan Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis.** Dijelaskan mengenai penelitian terdahulu yang terkait dengan kompensasi, kedisiplinan dan kinerja, dasar berpikir penelitian berupa penelitian terdahulu, definisi, teori, dan konsep yang dapat digunakan untuk menganalisis permasalahan pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit.

**Bab 3 Metodologi Penelitian.** Dijelaskan mengenai pendekatan, metode, dan prosedur yang digunakan dalam mengumpulkan dan menganalisis data pada penelitian ini. Bab ini akan menjabarkan mengenai subjek dan objek penelitian, metode penelitian (desain) dan prosedur penelitian.

**Bab 4 Analisis Data dan Hasil Penelitian.** Berisi pengolahan data, pengujian hipotesis, dan analisa hasil pengolahan data mengenai kondisi kompensasi, kondisi kedisiplinan dan kondisi kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu, kemudian dianalisis ketiganya, dan terakhir evaluasi terhadap pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu.

**Bab 5 Simpulan, Diskusi, dan Saran.** Dibuat kesimpulan dari keseluruhan pembahasan bab-bab sebelumnya, dan memberikan saran sebagai hasil dari penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linear. Menurut *Sudigdo* (2008) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Adapun metode analisis regresi linear yaitu pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis penelitian yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Pengertian kompensasi menurut *Hasibuan* (2012) adalah “Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik”. Menurut *Rivai* (2004) kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis institusi pada abad ke-21. Berdasarkan definisi tersebut disimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi institusi yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

##### **2.1.1.1 Komponen-Komponen Kompensasi.**

Menurut *Flippo* yang dikutip *Handoko* (2001), kompensasi dibagi menjadi:

###### **a. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)**

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan,

yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

➤ Gaji.

Gaji yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya. Bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh institusi.

➤ Upah.

Upah yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu.

➤ Insentif.

Insentif yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

➤ Bonus.

Bonus yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

b. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*).

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

➤ Pembayaran Untuk Waktu Tidak Bekerja.

Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*), dalam bentuk: Istirahat *on-the-job*, Hari-hari sakit, Liburan dan cuti, dan Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dan lain-lain.

➤ Pembayaran Terhadap Bahaya.

Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk : Asuransi Jiwa, Asuransi Kesehatan, dan Asuransi Kecelakaan.

➤ Program Pelayanan Karyawan.

Program pelayanan karyawan (*Employee service*) dalam bentuk: Program rekreasi, Cafeteria, Perumahan, Beasiswa pendidikan, Fasilitas pembelian, Konseling finansial dan legal, dan Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.

➤ Pembayaran Yang Dituntut Oleh Hukum.

Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally required payment*) masyarakat, melalui pemerintahannya telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran institusi akan ditujukan melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama.

## 2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin menurut *Nitisemito* (1992) adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan-peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Menurut *Handoko* (2000), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan kegiatannya, sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

### 2.1.2.1 Tipe-tipe Disiplin

Menurut *Handoko* (2000) ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

#### a. Disiplin Preventif.

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM. Indikator disiplin preventif: ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran dan penggunaan jam kerja.

#### b. Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan. Indikator disiplin korektif:

peringatan dalam setiap pelanggaran, pemberian hukuman, dan konsistensi bentuk hukuman.

c. Disiplin Progresif.

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan. Indikator disiplin progresif: kejelasan hukuman yang diberikan, prosedur yang diterapkan pada setiap pelanggaran, penegakan hukuman disetiap tingkatan, dan aturan tertulis dalam pemberian hukuman.

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (2010), berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu:

- a. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*).
- b. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*).
- c. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*).
- d. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan tentang kinerja.

- a. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. *Mathis dan Jackson (2006)*.
- b. Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika *Sedarmayanti (2004)*.
- c. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern. Dalam *Simanjutak (2005)*.
- d. Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan *Mangkuprawira dan Hubeis (2007)*.
- e. Kinerja adalah hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu *Keban (2004)*.
- f. Kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi dalam *Nogi (2005)*.
- g. Kinerja adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan *Nurhayati (2008)*.
- h. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu *Hasibuan (2006)*.

- i. Kinerja merupakan Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. *Prawirosentono (2008)*
- j. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *Ability (A)*, motivasi atau *Motivation (M)* dan kesempatan atau *Opportunity (O)*, yaitu kinerja ( $P$ ) =  $F (A \times M \times O)$ . Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan *Robbins* dalam *Nurhayati (2008)*. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalakan karyawan itu.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan mencapai persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. Kinerja berasal dari kata "*Performance*" dan sering diartikan dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering juga dihubungkan dengan kemampuan pada diri pelakunya. Untuk itu kinerja pegawai adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. *Riduwan (2006)* dalam buku Sumber Daya Manusia, Kinerja dan Motivasi. Kinerja pegawai tidak terlepas dari pembahasan kualitas pegawai itu sendiri.

Kualitas merupakan istilah yang berkaitan dengan sudut pandang dan sudut kepentingan pengguna istilah. *Riduwan (2006)* mengutip pendapat *Pfeffer* dan *Coote* yang menyebut "kualitas (mutu) sebagai konsep yang

*"licik" (a slippery concept)*". Perbedaan terjadi karena konsep kualitas yang bertolak dari standar absolut (*absolut concept*) dan standar yang relatif (*relative concept*). Standar absolut beranggapan bahwa kualitas merupakan suatu keindahan, kebenaran yang pasti dan tanpa kompromi. Sementara yang standar relatif bertolak dari pikiran bahwa kualitas merupakan sesuatu yang *"not be expansive and exclusive, may be beautiful but not necessarily so. They do not have to be special. They can be ordinary, commonplace, and familiar"*. Edward and Sallies dalam Riduwan (2006).

Alasan definisi relatif berdasarkan pada kenyataan adanya perbedaan antara kepentingan subjek penghasil barang atau jasa dengan kepentingan pemakai barang atau jasa. Namun justru inilah keanehannya. Saat subjek penghasil berorientasi pada kepentingan pemakai, para pemakai sendiri lebih berorientasi pada persepsinya. Prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*). Ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan, seperti diungkapkan Laeham dan Wexley dalam Riduwan (2006), mengatakan bahwa: *"Performance appraisals are crucial to the effectivity management of an organization's human resources, and the proper management of human resources is a critical variable affecting an organization's productiuity."* Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja LAN (2004). Sejalan dengan itu, Smith dalam Keban (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah *"...output drive from processes, human or otherwise."* Jadi, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Untuk lebih memahami tentang kinerja pegawai perhotelan

yang dikemukakan *Sedarmayanti* (2001), berikut disajikan beberapa pendapat menurut pengertian operasional sebagai berikut:

a. Model Vroom

Model yang dikemukakan Vroom yaitu "*Performance = f (Ability x Motivation)*". Model ini memberikan informasi bahwa kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa: jika seseorang rendah pada salah satu komponen, maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah.

b. Model Lawler dan Porter

Model yang dikemukakan Lawler dan Porter dalam *Sedarmayanti* (2001) yaitu: "*Performance = Effort x Ability x Role Perceptions*." *Effort* adalah banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, *abilities* adalah karakteristik individu seperti inteligensi, keterampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu. *Role perceptions* adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan. Hal yang baru dalam model ini adalah "*role perceptions*," sebagai jenis perilaku yang paling cocok dilakukan individu untuk mencapai sukses.

c. Model Ander dan Butzin

*Ander* dan *Butzin* dalam buku *Sedarmayanti* (2001) mengajukan model kinerja sebagai berikut: "*Future Performance = Past Performance + (Motivation x Ability)*". Jika semua teori tentang kinerja dikaji, maka di dalamnya melibatkan dua komponen utama yakni "*ability*" dan "motivasi". Perkalian antara *ability* dan motivasi menjadi sangat populer, sehingga banyak sekali dikutip oleh para ahli dalam membicarakan kinerja. Misalnya *T.R Mitchel* dalam buku *Sedarmayanti*

(2001) mengadakan pengukuran terhadap kinerja berdasarkan suatu formula: *"Performance = Ability x Motivation."*

Formula terakhir menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan *ability*, orang yang tinggi abilitynya tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi *ability*nya rendah. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan hal yang penting. Berbicara tentang kinerja perhotelan, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *standard performance*.

Sayle dan Starus dalam buku Sedarmayanti (2001), mengungkapkan bahwa: *Managers expected to be held to standard of accountability and most managers prefer to have their established unambiguously, so they know where to carry out their energies. In effect the standard established a target, and at the end of the target periode (week, month or year) both manager and boss can compare the expected standard of performance with the actual level or achievement.*

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa standard kinerja perlu dirumuskan sebagai tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standard dapat pula dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap sesuatu yang telah dilakukan. Sejalan dengan itu, T.R Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: *"quality of work, promptness, initiative, capability, and communication* (mutu pekerjaan,

ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan, dan komunikasi). Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji kinerja perhotelan. Di samping itu, untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan komunikasi.

Dari pandangan ini jelas bahwa kinerja itu hanya dapat diketahui dengan baik berdasarkan suatu proses penilaian jika semua tugas yang akan dilaksanakan oleh seseorang benar-benar dapat dijabarkan dengan baik, dan dapat menggambarkan suatu keseluruhan tugas organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, bahwa kinerja bukan saja menggambarkan suatu bagian saja dari organisasi, tetapi secara keseluruhan. Dalam mengadakan pengukuran terhadap kinerja, sering didasarkan pada suatu formula yang dapat dinyatakan di bawah ini:  $Performance (P) = (Ability \times motivation)$  *Mitchel T.R.* (1982) dalam *Sedarmayanti* (2001).

Dari formula tersebut dapat digambarkan bahwa untuk mengukur kinerja perlu diadakan pengkajian secara teliti terhadap abilitas dan motivasi. *Mitchel T.R.* dalam buku *Sedarmayanti* (2001) mengemukakan dalam suatu area of performance, tentang aspek-aspek performance sebagai berikut : (1) *quality of work*, (2) *promptness*, (3) *initiative*, (4) *capability*, (5) *communication*. Kelima aspek tersebut dapat dijadikan patokan dalam mengkaji tingkat kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Dimensi atau sub variabel kinerja pegawai dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran *Mitchel T.R.* dan *Larson* dalam buku *Sedarmayanti* (2001) mengemukakan dalam suatu area of performance, tentang aspek-aspek performance yaitu: (a) kualitas hasil kerja (*quality of work*); (b) kemampuan (*capability*); (c) prakarsa/inisiatif (*initiative*); (d) komunikasi (*communication*), dan (e) ketepatan waktu (*promptness*). Kelima sub variabel kinerja pegawai tersebut dapat dijadikan patokan dalam mengkaji tingkat kinerja pegawai. Indikator-indikator kinerja pegawai dari pemikiran *Mitchel T. R.* dan *Larson* sebagai berikut:

Tabel 2.1 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Elemen	Indikator	Sub indikator
1	Kemampuan	Penguasaan Materi
		Penguasaan Pekerjaan
2	Prakarsa/ Inisiatif	Berpikir positif yang lebih baik
		Mewujudkan kreatifitas
		Pencapaian prestasi
3	Ketepatan waktu	Waktu Kedatangan
		Waktu pulang
4	Kualitas hasil kerja	Kepuasan pegawai
		Pemahaman Pegawai
		Prestasi Pegawai
5	Komunikasi	Mutu pegawai
		Penguasaan kerja pegawai

Mitchel, T. R. dan Larson dalam buku (Sedarmayanti, 2001, hal. 140)

Pengkajian hasil-hasil penelitian terdahulu merupakan suatu upaya mereview hasil penelitian empiris yang bersumber dari penelitian yang sudah ada dan memiliki keterkaitan atau relevan dengan penelitian. Untuk itu pada bagian ini akan dikemukakan beberapa temuan hasil penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan objek yang diteliti yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Prajurit di Batalyon Kavaleri Yonkav 11 / Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar.

Penelitian yang dilakukan oleh *Krisnanda*, dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 51 responden dengan menggunakan metode simple random sampling.

Secara simultan dan parsial ditunjukkan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi mempengaruhi variasi terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel signifikan dengan kontribusi sebesar 64,3 persen dan 35,7 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini. Variabel kompensasi (X3) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi yaitu 0,407.

Penelitian yang dilakukan oleh *Sudiarto* (2008) dengan judul “Motivasi Prajurit Dalam Pelaksanaan Tugas”. Unit populasi adalah para prajurit TNI X (Satuan Kerja Penelitian yang terpilih disamarkan). Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dalam menentukan responden. Metode analisisnya menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan hanya perhatian pemimpin yang mempengaruhi motivasi kerja prajurit dalam organisasi TNI. Gaji, suasana kerja, dan kesejahteraan sosial tidak mempengaruhi motivasi prajurit dalam melaksanakan tugas.

Penelitian yang dilakukan oleh *Oesodo* (2012) tentang Peningkatan Pembinaan Mental dan Kejuangan Prajurit Angkatan Darat Guna Mewujudkan Kinerja Prajurit. Hasil penelitian menunjukkan Pembinaan mental sebagai salah satu komponen dari pembinaan sumber daya manusia (personel) harus dilaksanakan secara sistematis, intensif dan berkesinambungan. Karena mental yang tangguh tidak akan hadir dengan sendirinya tetapi perlu adanya pembinaan. Pelaksanaan tugas akan optimal dan mencapai hasil yang diharapkan apabila dikerjakan oleh personel yang unggul yang didalamnya terdapat mental yang tangguh.

Penelitian yang dilakukan oleh *Triono* (2013) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Religiusitas dan Profesionalisme Terhadap Integritas Para

Perwira Lanud Halim Perdanakusuma. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan ataupun secara parsial antara kepemimpinan, religiusitas dan profesionalisme terhadap integritas para Perwira Lanud Halim Perdanakusuma.

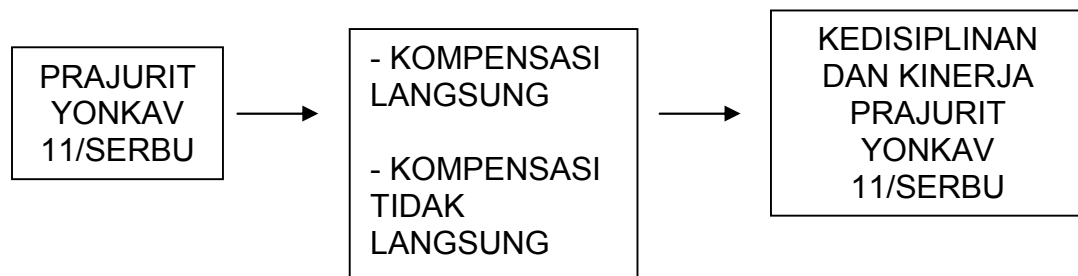
Berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Prajurit Di Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu. Dimana dalam penelitian ini menggunakan metode *deskriptif dan verifikatif* dengan pendekatan kuantitatif sehingga variabel yang ada dalam penelitian penelitian digunakan variabel kompensasi motivasi dan variabel kinerja prajurit. Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus sampling sehingga semua anggota populasi menjadi sampel.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Setiap prajurit mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, dari kebutuhan tersebut mendorong untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga apa yang dibutuhkan prajurit tersebut dapat terpenuhi. Dengan cara melaksanakan tugas mereka dapat memenuhi kebutuhan dalam bentuk kompensasi, khususnya gaji dan upah yang diberikan institusi tempat dimana prajurit tersebut bekerja. Menurut *Handoko* (1992) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan prajurit, maka akan mengakibatkan menurunnya kedisiplinan dan kinerja prajurit. Mengingat pentingnya kedisiplinan dan kinerja prajurit bagi institusi, maka kebijaksanaan kompensasi yang diterapkan harus sesuai dengan keinginan dan pemenuhan kebutuhan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dalam upaya untuk menciptakan dan meningkatkan kedisiplinan dan kinerja prajurit, yang

akan ditempuh oleh institusi, diantaranya adalah dengan adanya kompensasi yang memadai. Diharapkan prajurit dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan hasil kerja kearah yang diinginkan oleh institusi dapat terpenuhi dan tujuan institusi dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh *Winardi* (2004), “Imbalan jasa berupa pemberian kompensasi yang baik dapat memberikan kepuasan motivasi serta pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam meraih kinerja tinggi”.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.3 Hipotesis

### 2.3.1 Hipotesis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi (X) terhadap kedisiplinan prajurit ( $Y_1$ ).
- Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi (X) terhadap kinerja prajurit ( $Y_2$ ).
- Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi (X) terhadap kedisiplinan ( $Y_1$ ) dan kinerja prajurit ( $Y_2$ ) secara bersama-sama.

Hipotesis statistik pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu adalah sebagai berikut;

$$H_0 : \rho_{xy} = 0$$

$$H_1 : \rho_{xy} \neq 0$$

Hipotesis dalam bentuk kalimat, sebagai berikut;

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan prajurit Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu

$H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan prajurit Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika nilai sig < 0,05, maka memiliki pengaruh signifikan.

Jika nilai sig  $\geq$  0,05, maka tidak memiliki pengaruh signifikan.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi penelitian sangat penting dalam penelitian ilmiah karena metodologi menjadi pedoman dalam menentukan langkah-langkah penelitian. Pengertian metode penelitian menurut *Sugiyono (2006)* adalah: cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif, valid reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang administrasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang menguji hubungan antar variabel sebagai alat pengumpul data yang utama namun tetap didukung dengan wawancara. Pengamatan dan studi literatur.

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linear. Menurut *Sudigdo (2008)* metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Adapun metode analisis regresi linear yaitu pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis penelitian yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Jadi, dalam penelitian ini akan di uji kebenaran mengenai pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan, motivasi kerja dan militansi prajurit. Peneliti menggunakan desain penelitian tersebut karena tidak hanya menggambarkan dan menjelaskan fakta imperik yang ditemui di lapangan tetapi juga melakukan analisis pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan antara variabel lainnya yang ada dalam hipotesis

## **3.2 Sumber Data/Subjek/Objek Penelitian**

### **3.2.1 Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan sumber data kuantitatif yang berasal dari data primer dan sekunder. Data diperoleh melalui berbagai teknik yang berbeda, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data harus tepat dan jelas tentang bahan penelitian, subjek penelitian, dan objek penelitian. Sumber data juga perlu disertai dengan karakteristik responden yang diteliti, serta teknik yang digunakan untuk memilih responden tersebut.

### **3.2.2 Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah sumber dari data primer yaitu personel Yonkav 11/Serbu yang menjadi sampel dalam populasi penelitian ini. Menurut *Sugiyono* (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

### **3.2.3 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah mengenai kompensasi yang diberikan kepada personel di Yonkav 11/Serbu, kedisiplinan dan Kinerja Prajurit, bisa berupa perilaku, kegiatan, pendapat, pandangan penilaian, sikap pro-kontra atau simpati-antipati, keadaan batin dan bisa pula berupa proses.

### 3.2.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan, yang memiliki suatu persamaan karakteristik *Ferdinand* (2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh prajurit TNI di Yonkav 11/Serbu dengan jumlah populasi (N) 576 orang.

Karena keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi, peneliti melakukan penarikan sampel dengan menentukan jumlah sampel dan teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dalam penelitian ini ditentukan sampel dengan menggunakan model rumus *Isaac* dan *Michael*

$$S = \frac{\text{£}^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N-1) + \text{£}^2 \cdot P \cdot Q} \quad 3.1$$

£ : 1.

N : Jumlah Populasi.

P = Q : 0,5.

d : 0,05.

s : jumlah sampel.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara:

#### a. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi menurut *Arikunto* (1998) metode dokumentasi adalah “mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya”. Dalam penelitian ini untuk metode dokumentasi dilakukan dengan cara mencari buku-buku yang

berhubungan dengan penelitian. Sehingga dalam penelitian lebih mudah mendapatkan data-data yang diperlukan.

b. Kuesioner/Angket

Kuesioner/angket menurut *Sugiyono* (2006) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila diketahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu yang diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup maupun terbuka. Alasan digunakan pernyataan angket atau kuesioner berstruktur dengan pernyataan tertutup dikarenakan, melalui pernyataan tertutup responden diminta membuat pilihan diantara seperangkat alternatif tertentu yang telah ditetapkan dalam penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini merupakan alat pengumpul data yang utama.

c. Wawancara.

Wawancara yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada responden dengan wawancara terstruktur yang disiapkan dalam penulisan. Menurut *Arbuko* dan *Achmadi* (1999) adalah: "Proses Tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keteranga". Wawancara dalam penelitian ini akan dilakukan peneliti dengan Wadanyon, Pasi Intel, Pasi Ops, Pasi Pers dan Pasi Log.

### 3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa analisis data, yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan

langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan *Sitepu* (1994) yaitu:

a. Melakukan *Method Succesive of Internal (MSI)*.

Melakukan *Method Succesive of Internal (MSI)* untuk mengubah data ordinal menjadi interval. MSI ini dilakukan untuk skor masing-masing item pertanyaan atau pernyataan.

b. Deskripsi hasil penelitian / tanggapan responden, selanjutnya diinterpretasikan berdasarkan pendapat *Arikunto* (1998) sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Kriteria Penilaian.

Prosentase	Kriteria Penilaian
76 % - 100 %	Baik
56 % - 75 %	Cukup Baik / Sedang
40 % - 55 %	Kurang Baik
< 40 %	Tidak Baik

### 3.4.1 Analisis Dekriptif

Teknik ini dipergunakan untuk menganalisis secara deskriptif dengan menggunakan tabulasi data yang didapat dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah kuantitatif, oleh karena itu untuk memperoleh data dipergunakan skala pengukuran ordinal sehingga instrument yang dipergunakan dari masing-masing jawaban diberikan skala pengukuran dengan tipe/jenis skala Likert. *Sugiyono* (2006) memberikan gambaran mengenai Likert yaitu:” Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial yang ditetapkan secara spesifik dalam penelitian yang selanjutnya disebut variabel penelitian”. Data primer yang akan diolah dalam penulisan merupakan hasil dari penyebaran angket kepada responden. Dimana angket / kuesioner yang digunakan adalah angket berstruktur yaitu angket yang telah dilengkapi

dengan alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih alternatif jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman, pendapat atau perasaan responden.

Untuk melakukan analisis deskriptif, maka variabel-variabel yang akan dijelaskan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas.

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi.

b. Variabel Terikat.

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel terikat adalah kedisiplinan, dan kinerja prajurit.

Tabel 3.2 Operasionalisasi variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi	Kompensasi langsung	1.Gaji 2.Upah 3.Insentif 4.Bonus	Ordinal
	Kompensasi tidak langsung	1.Pembayaran untuk waktu tidak kerja 2.Pembayaran terhadap bahaya, bentuk perlindungan terhadap bahaya. 3. Program pemberian pelayanan pada prajurit.	Ordinal
Kedisiplinan	Disiplin preventif	1. Ketepatan waktu penyelesaian ekerjaan	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>2. Kehadiran</li> <li>3. Penggunaan jam kerja</li> </ul>	
	Disiplin Korektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya peringatan pada setiap pelanggaran</li> <li>2. Adanya konsistensi bentuk hukuman terhadap pelanggaran yang sama</li> <li>3. Hukuman bersifat memusatkan perhatian pada setiap pelanggar.</li> </ul>	Ordinal
	Disiplin Progresif	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kepastian hukuman yang tepat terhadap setiap pelanggaran</li> <li>2. Pemberlakuan prosedur yang sama terhadap setiap pelanggaran.</li> <li>3. Penegakan tindakan disipliner sesuai dengan level.</li> <li>4. Adanya prosedur tertulis</li> </ul>	Ordinal
Kinerja prajurit	Kemampuan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas</li> <li>2. Kemampuan untuk bekerja sama</li> <li>3. Kemampuan menyelesaikan masalah pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Berpikir positif yang lebih baik</li> <li>2. Mewujudkan kreativitas</li> </ul>	Ordinal

		3.Pencapaian prestasi	
	Ketepatan waktu	1.Waktu kedatangan 2. Waktu pulang 3. Ketepatan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	Kualitas hasil kerja	1.Kepuasan prajurit 2.Pemahaman prajurit 3.Prestasi prajurit	Ordinal
	Komunikasi	1.Mutu prajurit 2.Penguasaan kerja prajurit 3.Hubungan dengan atasan 4.Hubungan antara rekan prajurit	Ordinal

### 3.4.2 Analisis Regresi Linier (Analitik)

#### a. Menggunakan Tabel ANOVA

Analisis Regresi Linier (Analitik) menggunakan Tabel ANOVA untuk melihat hasil dari pengujian hipotesis secara keseluruhan tentang ada tidaknya hubungan linier dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Hipotesis nol ditolak bila nilai  $p\text{-value } F \text{ Test} < 0,05$ .

#### b. Tentukan Koefisien Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi pearson dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad 3.2$$

### c. Menghitung Koefisien Determinasi

Setelah koefisien jalur diperoleh, maka dapat ditentukan besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin dan kinerja prajurit. Koefisien determinasi didapat dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel eksogen sebab dengan kualitas informasi.

$$R^2_{Z(XY)} = [PZX \ PZY] \begin{pmatrix} r_{XZ} \\ r_{YZ} \end{pmatrix} \quad 3.3$$

### d. Pengujian Hipotesis

Pengujian secara parsial yaitu menguji kebermaknaan (*test of significance*) setiap koefisien jalur yang telah dihitung, dengan statistik uji yang digunakan adalah *Al-Rasjid* (2005):

$$t = \frac{P_{x_i x_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{x_i(x_1 x_2 \dots x_k)}) C_{ii}}{n - k - 1}}} \quad 3.4$$

## 3.5 Prosedur Penelitian

### 3.5.1 Instrument Penelitian

Instrumen penelitian kuantitatif adalah instrument yang harus dibuat dan menjadi perangkat yang independent. Instrumen dibuat sebegas mungkin, apapun instrumen itu. Instrumen harus memiliki dua syarat yaitu reliabel dan valid. Reliabel berarti hasil pengukuran konsisten dari waktu ke waktu. Valid berarti instrumen secara akurat mengukur objek yang harus diukur. Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah angket yang merupakan buatan / disusun sendiri. Peneliti dalam

pengumpulan data harus menyiapkan diri sebelum ke lapangan dengan melengkapi beberapa alat bantu: laptop, kamera, buku catatan dan perlengkapan lain yang dibutuhkan dalam pengumpulan data. Dengan demikian diharapkan dapat diperoleh data-data yang valid .

### **3.5.2 Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dalam melakukan kegiatan dengan memakai kuesioner dalam pengumpulan datanya, maka sumber data itu dari responden di Yonkav 11/Serbu yakni orang yang menjawab kuesioner. Sumber data berbentuk responden ini digunakan dalam penelitian.

### **3.5.3 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang didapat melalui pihak lain seperti buku-buku di perpustakaan. Jurnal mengenai kompensasi dan kinerja dan hasil penelitian yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja serta situs internet jika diperlukan.

### **3.5.4 Pengujian Keabsahan dan Keterandalan Data**

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi dari instrumen penelitian yang telah digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item dalam suatu variabel dengan total skornya. Nilai korelasi yang dihasilkan akan diuji dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk melihat apakah tiap instrument sudah valid atau tidak. Nilai  $r_{tabel}$  ditentukan dengan  $\alpha = 0,05$

dan derajat kebebasan  $n - 2$ , dengan besar sampel  $n=100$  maka didapatkan nilai  $r_{tabel} = 0,165$

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable adalah jika instrument tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Untuk pengujian reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Nilai dari *Alpha Cronbach* untuk melihat apakah instrument sudah *reliable* atau tidak. Jika ditemukan bahwa nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,7 maka seluruh instrument dikatakan *reliable*.

### 3.6 Definisi Operasional

a. Kompensasi.

Pengertian kompensasi menurut *Hasibuan* (2006) adalah “Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

b. Disiplin Kerja.

Pengertian disiplin menurut *Semoito* (1992) adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan-peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

c. Kinerja.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. *Mathis* dan *Jackson* (2006).

### 3.7 Rencana Jadwal Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah di Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam kegiatan penelitian dan penulisan laporan penelitian (tesis) diperkirakan dari bulan Maret s.d Agustus 2015

Tabel 3.3 Tabel Jadwal Penelitian

NO	KEGIATAN	BULAN								
		JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	SEP
1	Persiapan Darft Proposal									
2	Perbaiki Draft Proposal									
3	Sidang Ujian Proposal									
4	Perbaiki Proposal									
5	Pengumpulan dan Pengolahan Data									
6	Penyusunan Tesis									
7	Ujian Tesis									
8	Perbaiki Tesis									

## BAB 4

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Data Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah prajurit di Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar sebanyak 576 orang prajurit. *Arikunto* (1998) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”. Berdasarkan beberapa definisi di atas populasi memiliki kesamaan arti yaitu kesatuan unit yang berupa satu kondisi individu-individu dan kelompok yang akan diteliti, dalam penelitian ini populasi anggota Yonkav 11 terbagi atas Mayon, Kompi Markas, Kompi Panser 111, Kompi Penyerbu 112, Kompi Penyerbu 113 dan Kompi Penyerbu 114.

Tabel 4.1 Populasi Penelitian

No	Unit Populasi	Jumlah
1	Mayon	7
2	Kima	176
3	Kiser 111	85
4	Kibu 112	77
5	Kibu 113	133
6	Kibu 114	81
	Rekapitulasi	576

Sampel merupakan bagian tertentu yang dipilih dari populasi dan merupakan representasi dari populasi. Dalam penelitian digunakan metode sampling, hal ini sesuai dengan pertimbangan yang dikemukakan *Sugiyono* (2006) bahwa “Bila populasi besar dan tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka dapat digunakan sampel dari populasi itu”.

Maka dalam penelitian ini ditentukan sampel dengan menggunakan model rumus *Isaac* dan *Michael*

$$S = \frac{£^2.N.P.Q}{d^2 (N-1) + £^2.P.Q} \quad 4.1$$

£ : 1.

N : Jumlah Populasi.

P = Q : 0,5.

d : 0,05.

s : jumlah sampel.

$$S = \frac{£^2.N.P.Q}{d^2 (N-1) + £^2.P.Q}$$

$$\begin{aligned} s &= \frac{1. 576. 0,5. 0,5}{0,05^2 (576-1) + 1. 0,5. 0,5} \\ &= 85 \text{ Responden.} \end{aligned}$$

Agar lebih valid diambil 100 orang responden.

Tabel 4.2 Sampel Penelitian

No	Unsur Populasi	Sampel
1	Mayon	5
2	Kima	20
3	Kiser 111	25
4	Kibu 112	25
5	Kibu 113	25
6	Kibu 114	25
	Jumlah	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sampel penelitian adalah sebanyak 100 orang dengan perincian sebagai berikut:

- a. 5 orang yang terdiri dari Wadanyon, Pasi Intel, Pasi Ops, Pasi Pers dan Pasi Log pengumpulan datanya melalui wawancara.
- b. 100 orang adalah anggota Kompi pengumpulan datanya melalui kuesioner.

## 4.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari lapangan untuk tahap selanjutnya adalah menganalisa tanggapan dari responden. Dari tahapan ini juga digolongkan ke dalam beberapa bagaian, diantaranya pengklasifikasi tanggapan responden, dan pembobotannya. Variabel kompensasi, kedisiplinan, dan kinerja akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner.

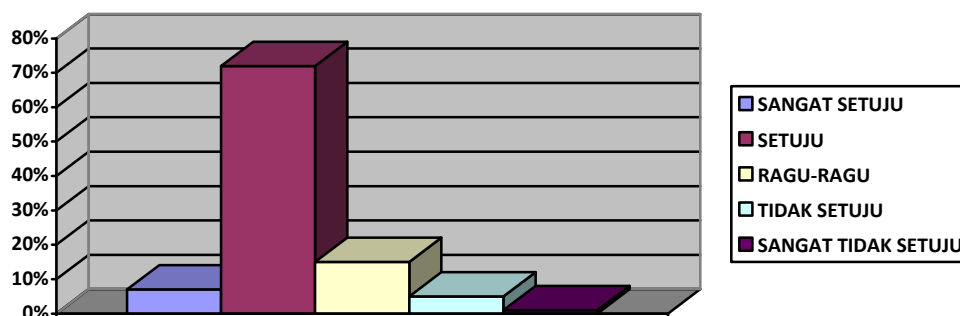
### 4.2.1 Pelaksanaan Kompensasi dan Disiplin serta Kinerja Anggota Yonkav / 11 Serbu

#### 4.2.1.1 Kondisi Kompensasi

Tabel 4.3  
Tanggapan Responden Terhadap  
Gaji Yang Diberikan Di Institusi Tempat Saya Bekerja Telah Dapat  
Memenuhi Kebutuhan Sehari-Hari

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.00
Tidak Setuju	5	10	5.00
Ragu-Ragu	15	45	15.00
Setuju	72	288	72.00

Sangat Setuju	7	35	7.00
Jumlah	100	377	100%
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = $100 \times 5 = 500$		
Rata-rata tanggapan responden $377 : 500 = 0,754$			



Gambar 4.1

Tanggapan Responden Terhadap  
Gaji Yang Diberikan Di Institusi Tempat Saya Bekerja Telah Dapat  
Memenuhi Kebutuhan Sehari-Hari

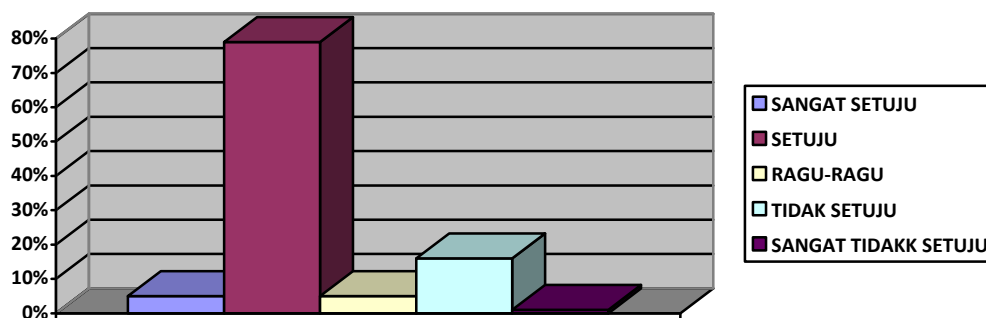
Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator gaji yang diberikan di institusi tempat bekerja telah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari sebesar 0,754 (75,4%).

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Terhadap  
Saya Merasa, Bahwa Gaji Yang Diberikan Sesuai Dengan  
Peranan/Posisi Saya Sebagai Seorang Prajurit

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.00
Tidak Setuju	8	16	8.00
Ragu-Ragu	5	15	5.00
Setuju	79	316	79.00
Sangat Setuju	5	7	5.00

Jumlah	100	383	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden $383 : 500 = 0,766$			



Gambar 4.2

## Tanggapan Responden Terhadap

Saya Merasa, Bahwa Gaji Yang Diberikan Sesuai Dengan Peranan/Posisi

Saya Sebagai Seorang Prajurit

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator saya merasa bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya sebagai seorang prajurit sebesar 0,766 (76,6%).

Tabel 4.5

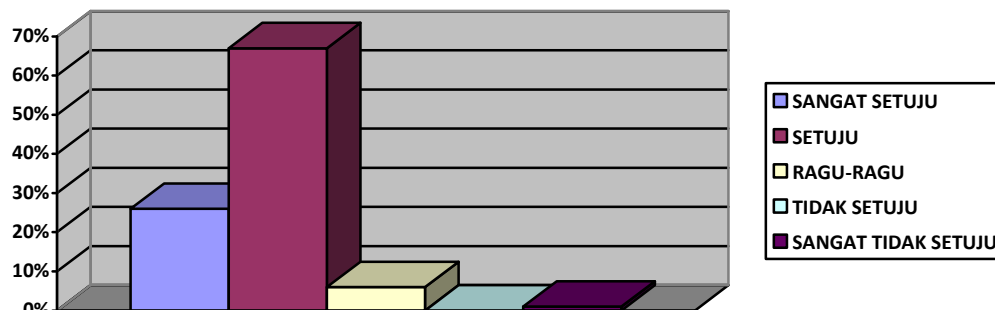
## Tanggapan Responden Terhadap

Institusi Tempat Bekerja, Memberikan Tunjangan Kesehatan

Kepada Anggota dan Keluarganya

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	6	18	6.00
Setuju	67	268	67.00
Sangat Setuju	26	130	26.00
Jumlah	100	417	100.00

Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = $100 \times 5 = 500$
Rata-rata tanggapan responden $417 : 500 = 0,834$	



Gambar 4.3

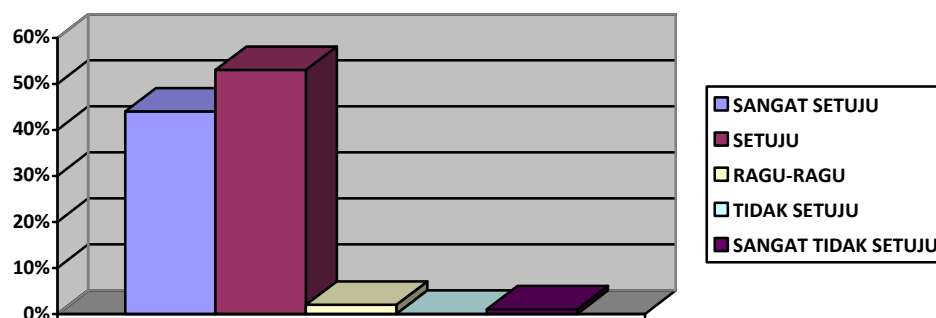
Tanggapan Responden Terhadap  
Institusi Tempat Bekerja, Memberikan Tunjangan Kesehatan  
Kepada Anggota dan Keluarganya

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator institusi tempat bekerja, memberikan tunjangan kesehatan kepada anggota dan keluarganya sebesar 0,834 (83,4%).

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap  
Cuti Tahunan Diberikan Kepada Setiap Prajurit

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	2	6	2.00
Setuju	53	212	53.00
Sangat Setuju	44	220	44.00
Jumlah	100	439	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = $100 \times 5 = 500$		
Rata-rata tanggapan responden $439 : 500 = 0,878$			

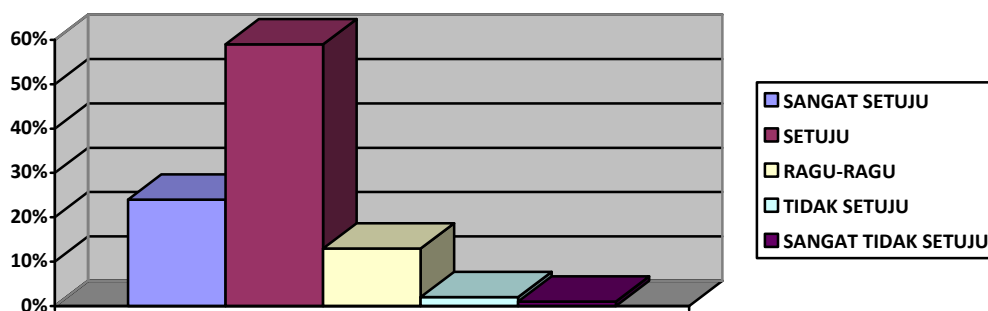


Gambar 4.4  
Tanggapan Responden Terhadap  
Cuti Tahunan Diberikan Kepada Setiap Prajurit

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator cuti tahunan diberikan kepada setiap prajurit sebesar 0,878 (87,8%).

Tabel 4.7  
Tanggapan Responden Terhadap  
Institusi Tempat Saya Bekerja Menyediakan Fasilitas Kerja  
Yang Mendukung Suasana Kerja Yang Kondusif

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.00
Tidak Setuju	2	4	2.00
Ragu-Ragu	13	39	13.00
Setuju	59	236	59.00
Sangat Setuju	24	120	24.00
Jumlah	100	401	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 401 : 500 = 0,802			

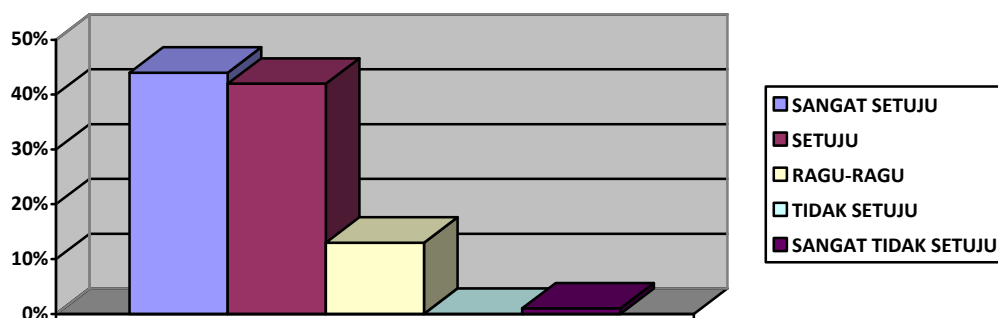


Gambar 4.5  
Tanggapan Responden Terhadap  
Institusi Tempat Saya Bekerja Menyediakan Fasilitas Kerja  
Yang Mendukung Suasana Kerja Yang Kondusif

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator institusi tempat saya bekerja menyediakan fasilitas kerja yang mendukung suasana kerja yang kondusif sebesar 0,802 (80,2%).

Tabel 4.8  
Tanggapan Responden Terhadap  
Tanda Jasa Diberikan Kepada Setiap Prajurit Yang Memiliki Prestasi

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	13	39	13.00
Setuju	42	168	42.00
Sangat Setuju	44	220	44.00
Jumlah	100	428	100
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden $428 : 500 = 0,856$			



Gambar 4.6

## Tanggapan Responden Terhadap

Tanda Jasa Diberikan Kepada Setiap Prajurit Yang Memiliki Prestasi

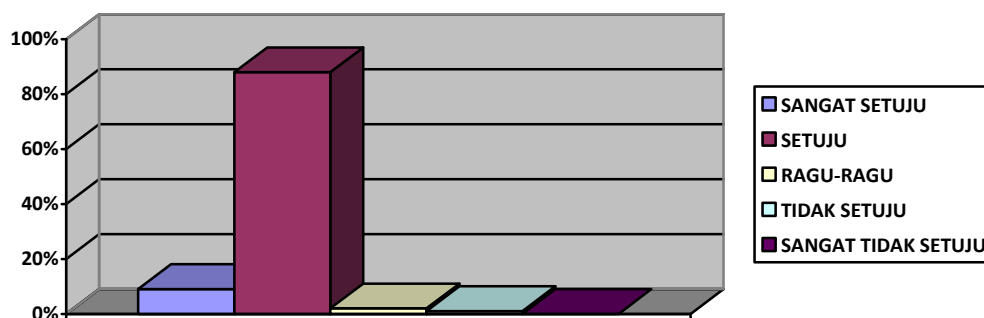
Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator tanda jasa diberikan kepada setiap prajurit yang memiliki prestasi sebesar 0,756 (75,6%).

Tabel 4.9

## Tanggapan Responden Terhadap

Instansi Tempat Saya Bekerja, Memberikan Kesempatan Bagi Setiap Prajurit Untuk Mengikuti Latihan Satuan dan Penataran

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	1	2	1.00
Ragu-Ragu	2	6	2.00
Setuju	88	352	88.00
Sangat Setuju	9	45	9.00
Jumlah	100	405	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 405 : 500 = 0,81			

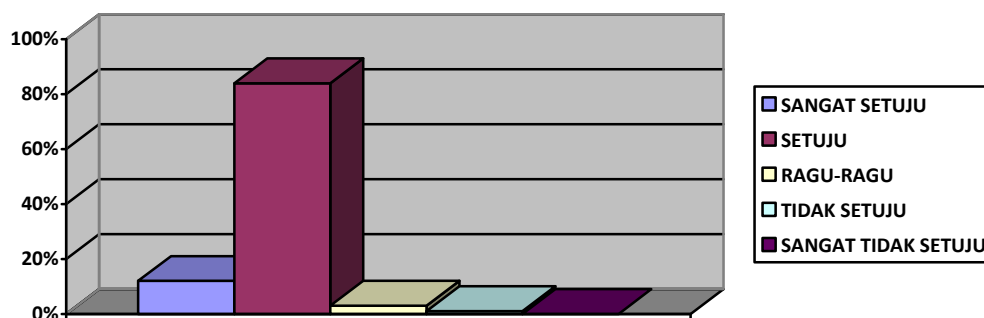


Tabel 4.7  
Tanggapan Responden Terhadap  
Instansi Tempat Saya Bekerja, Memberikan Kesempatan Bagi Setiap  
Prajurit Untuk Mengikuti Latihan Satuan dan Penataran

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator instansi tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi setiap prajurit untuk mengikuti latihan satuan dan penataran sebesar 0,81 (81%).

Tabel 4.10  
Tanggapan Responden Terhadap  
Suasana dan Lingkungan Kerja Saat Ini Sangat Nyaman dan Membuat  
Setiap Prajurit Bergairah Dalam Bekerja

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	1	2	1.00
Ragu-Ragu	3	9	3.00
Setuju	84	336	84.00
Sangat Setuju	12	60	12.00
Jumlah	100	407	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 407 : 500 = 0,814			



Gambar 4.8

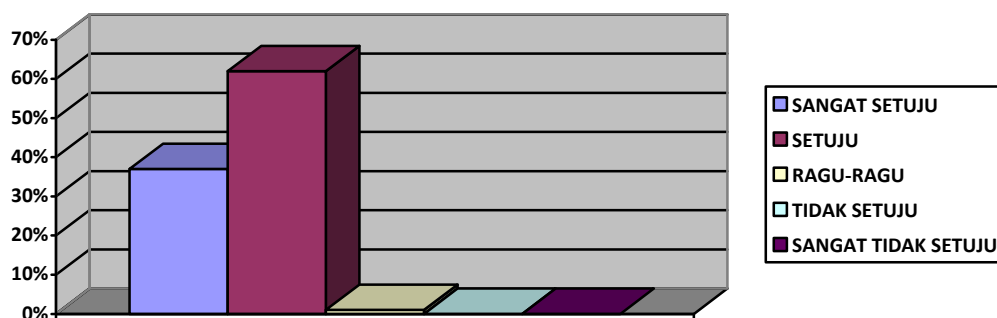
Tanggapan Responden Terhadap  
Suasana dan Lingkungan Kerja Saat Ini Sangat Nyaman dan Membuat  
Setiap Prajurit Bergairah Dalam Bekerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat setiap prajurit bergairah dalam bekerja sebesar 0,814 (81,4%).

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Terhadap  
Setiap Prajurit Diberikan Kesempatan Yang Sama Untuk Dapat Mengikuti  
Pendidikan Militer Dalam Upaya Meningkatkan  
Kemampuan dan Keahliannya

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	1	3	1.00
Setuju	62	248	62.00
Sangat Setuju	37	185	37.00
Jumlah	100	436	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 436 : 500 = 0,872			



Gambar 4.9

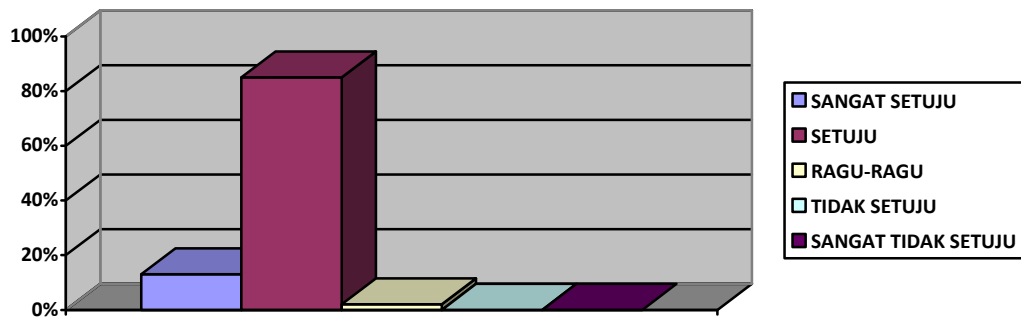
Tanggapan Responden Terhadap  
Setiap Prajurit Diberikan Kesempatan Yang Sama Untuk Dapat Mengikuti  
Pendidikan Militer Dalam Upaya Meningkatkan  
Kemampuan dan Keahliannya

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator setiap prajurit diberikan kesempatan yang sama untuk dapat mengikuti pendidikan militer dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keahliannya sebesar 0,872 (87,2%).

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Terhadap  
Komandan Saya Selalu Bersikap Ramah dan Santun Pada Semua Prajurit

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.000
Tidak Setuju	0	0	0..00
Ragu-Ragu	2	6	2.00
Setuju	85	340	85.00
Sangat Setuju	13	65	13.00
Jumlah	100	411	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 411 : 500 = 0,821			



Gambar 4.10

## Tanggapan Responden Terhadap

Komandan Saya Selalu Bersikap Ramah dan Santun Pada Semua Prajurit

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator komandan saya selalu bersikap ramah dan santun pada semua prajurit sebesar 0,821 (82,1%).

Tabel. 4.13 Total Pembobotan Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Skor	%	Kategori
	Kompensasi Langsung			
1	Gaji yang diberikan di institusi tempat saya bekerja, telah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	377	75.4	Baik
2	Saya merasa, bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya sebagai seorang prajurit.	383	76.6	Baik
3	Institusi tempat bekerja, memberikan tunjangan kesehatan kepada prajurit dan keluarganya.	417	83.4	Baik
4	Cuti tahunan diberikan kepada setiap prajurit	439	87.8	Sangat Baik
5	Institusi tempat saya bekerja menyediakan fasilitas kerja yang memiliki prestasi	401	80.2	Setuju

6	Tanda jasa diberikan kepada setiap prajurit yang memiliki prestasi.	428	85.6	Sangat Baik
	Kompensasi Tidak Langsung			
7	Instansi tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi setiap prajurit untuk mengikuti latihan satuan dan penataran.	405	81	Baik
8	Suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat setiap prajurit bergairan dalam bekerja.	407	81.4	Baik
9	Kepada setiap prajurit diberikan kesempatan yang sama untuk dapat mengikuti pendidikan militer dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keahliannya	436	87.2	Sangat Baik
10	Komandan saya selalu bersikap ramah dan santu pada semua prajurit	411	82.1	Baik
Total		4106		
Rata rata		410.6	82.1	Baik

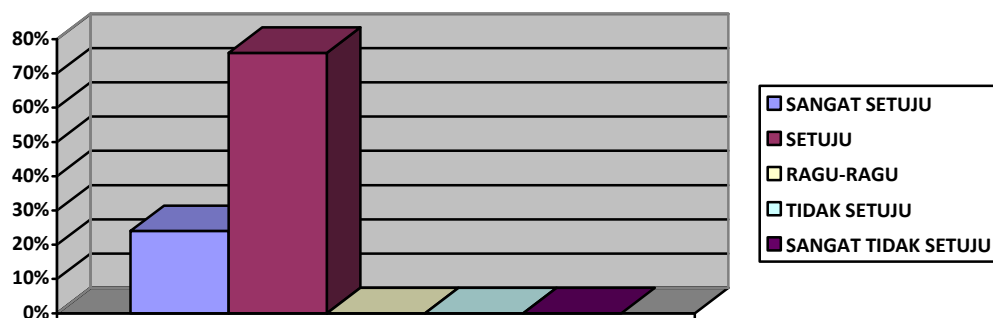
Berdasarkan tabel 4.13 tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel kompensasi sebesar 410.6 (82.12%) termasuk pada kategori baik.

#### 4.2.1.2 Kondisi Disiplin

Tabel 4.14  
Tanggapan Responden Terhadap  
Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00

Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	0	0	0.00
Setuju	76	304	76.00
Sangat Setuju	24	120	24.00
Jumlah	100	424	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 424 : 500 = 0,848			



Tabel 4.11

Tanggapan Responden Terhadap  
Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

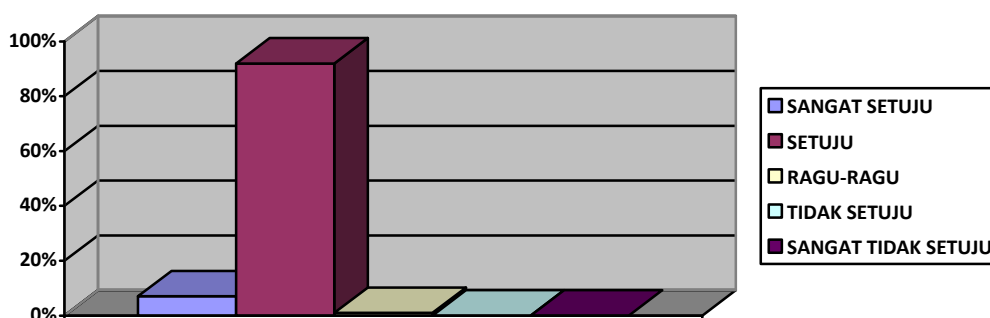
Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebesar 0,848 (84,8%).

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Terhadap  
Semua Prajurit Masuk Kerja Dan Mentaati Jam Kerja

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	1	3	1.00
Setuju	92	368	92.00

Sangat Setuju	7	35	7.00
Jumlah	100	406	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 406 : 500 = 0,812			



Gambar 4.12

Tanggapan Responden Terhadap  
Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

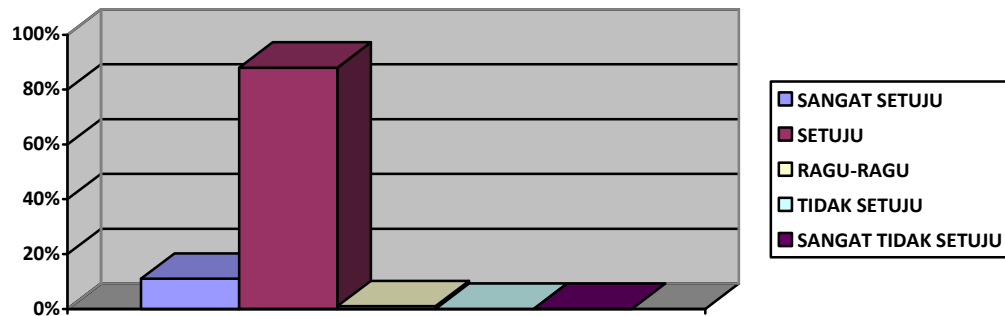
Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator semua prajurit masuk kerja dan mentaati jam kerja sebesar 0,812 (81,2%).

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Terhadap  
Saya Selalu Hadir Dan Pulang Tepat Waktu

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	1	3	1.00
Ragu-Ragu	88	352	88.00
Sangat Setuju	11	55	11.00
Jumlah	100	410	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		

Rata-rata tanggapan responden 410 : 500 = 0,82



Tabel 4.13

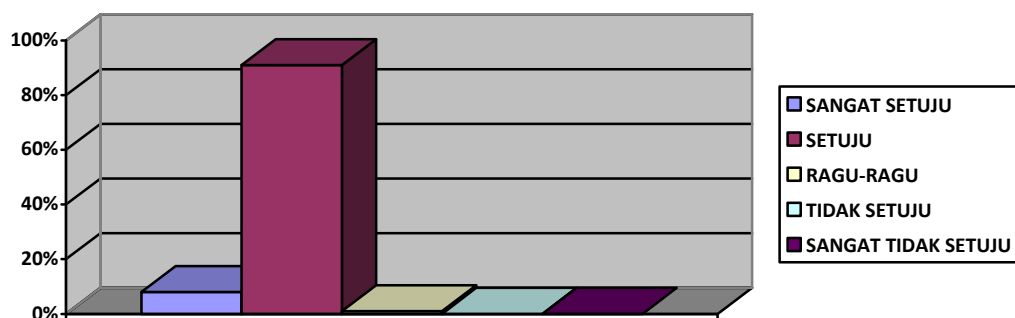
Tanggapan Responden Terhadap  
Saya Selalu Hadir Dan Pulang Tepat Waktu

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator saya selalu hadir dan pulang tepat waktu sebesar 0,82 (82%).

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Terhadap  
Kualitas dan Penyelesaian Pekerjaan Merupakan Bentuk  
Pertanggungjawaban Prajurit Pada Pekerjaannya

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	1	3	1.00
Ragu-Ragu	91	364	91.00
Sangat Setuju	8	40	8.00
Jumlah	100	407	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 407 : 500 = 0,814			



Gambar 4.14

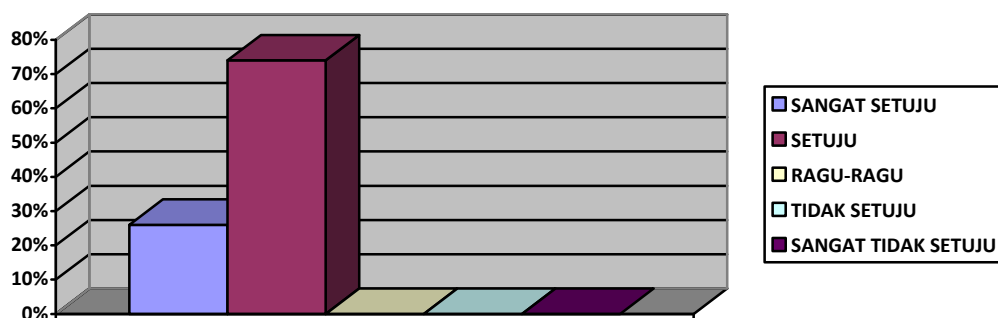
Tanggapan Responden Terhadap  
Kualitas dan Penyelesaian Pekerjaan Merupakan Bentuk  
Pertanggungjawaban Prajurit Pada Pekerjaannya

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kualitas dan penyelesaian pekerjaan merupakan bentuk pertanggungjawaban prajurit pada pekerjaannya sebesar 0,814 (81,4%).

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Terhadap  
Setiap Prajurit Selalu Mengerjakan Tugas  
Dengan Penuh Tanggung Jawab

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	0	0	0.00
Setuju	74	296	74.00
Sangat Setuju	26	130	26.00
Jumlah	100	426	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 426 : 500 = 0,852			

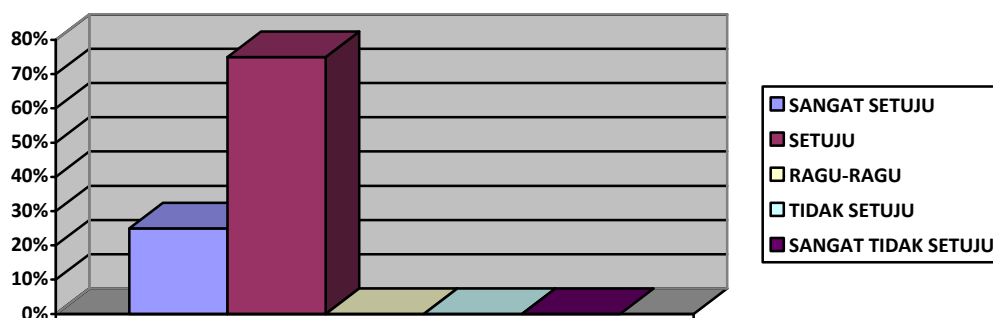


Tabel 4.15  
Tanggapan Responden Terhadap  
Setiap Prajurit Selalu Mengerjakan Tugas  
Dengan Penuh Tanggung Jawab

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator setiap prajurit selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab sebesar 0,852 (85,2%).

Tabel 4.19  
Tanggapan Responden Terhadap  
Peraturan Yang Ditetapkan Menjadikan Saya Termotivasi Dalam  
Menyelesaikan Tugas-Tugas Yang Diberikan Pimpinan

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	0	0	0.00
Setuju	75	300	75.00
Sangat Setuju	25	125	25.00
Jumlah	100	425	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 425 : 500 = 0,85			



Gambar 4.16

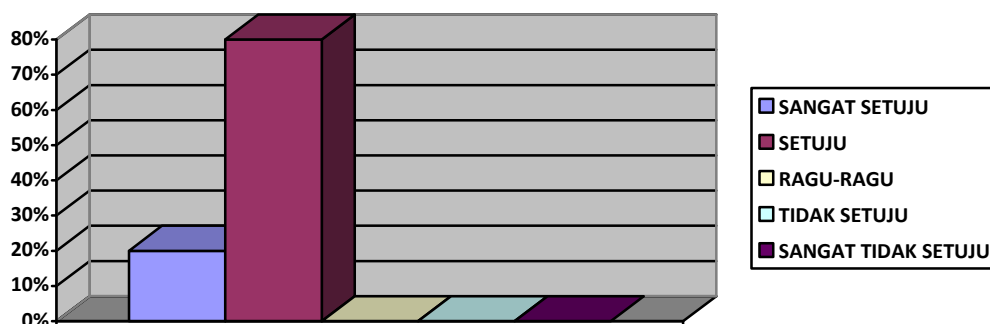
**Tanggapan Responden Terhadap  
Peraturan Yang Ditetapkan Menjadikan Saya Termotivasi Dalam  
Menyelesaikan Tugas-Tugas Yang Diberikan Pimpinan**

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan sebesar 0,85 (85%).

Tabel 4.20

**Tanggapan Responden Terhadap  
Setiap Prajurit Harus Menaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan Instansi**

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	0	0	0.00
Setuju	80	320	80.00
Sangat Setuju	20	100	20.00
Jumlah	100	420	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 420 : 500 = 0,84			



Tabel 4.17

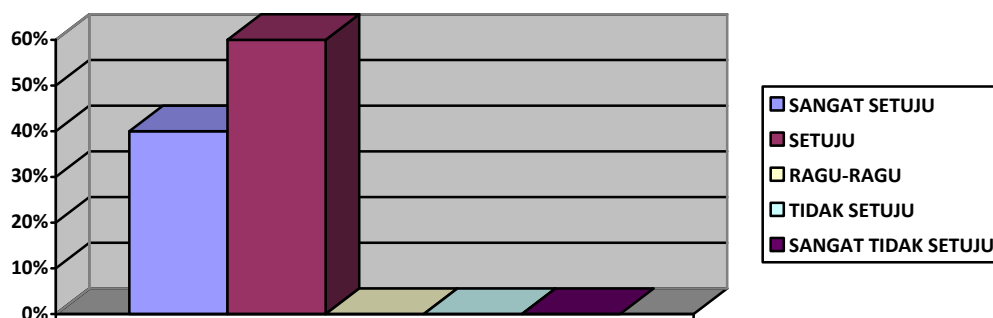
**Tanggapan Responden Terhadap  
Setiap Prajurit Harus Menaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan Instansi**

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator setiap prajurit harus menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi sebesar 0,84 (84%).

Tabel 4.21

**Tanggapan Responden Terhadap  
Prajurit Tidak Menaati Peraturan Instansi Dan Melakukan Kesalahan  
Akan Dikenakan Sanksi**

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	0	0	0.00
Setuju	60	240	60.00
Sangat Setuju	40	200	40.00
Jumlah	100	440	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = $100 \times 5 = 500$		
Rata-rata tanggapan responden $440 : 500 = 0,88$			



Gambar 4.18

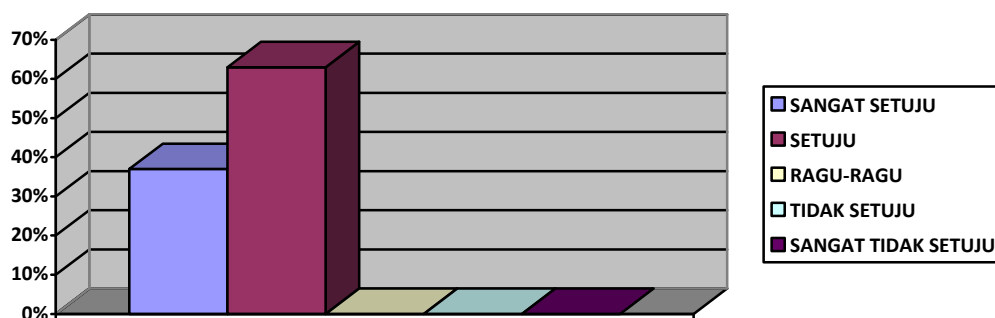
**Tanggapan Responden Terhadap  
Setiap Prajurit Harus Menaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan Instansi**

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator prajurit tidak menaati peraturan instansi dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi sebesar 0,88 (88%).

Tabel 4.22

**Tanggapan Responden Terhadap  
Seluruh Prajurit Mentaati Kewajiban dan Menghindari Larangan  
Yang Ditentukan Dalam Peraturan Perundang-Undangan dan Kedinasan**

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	0	0	0.00
Setuju	63	252	63.00
Sangat Setuju	37	185	37.00
Jumlah	100	437	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 437 : 500 = 0,874			



Gambar 4.19

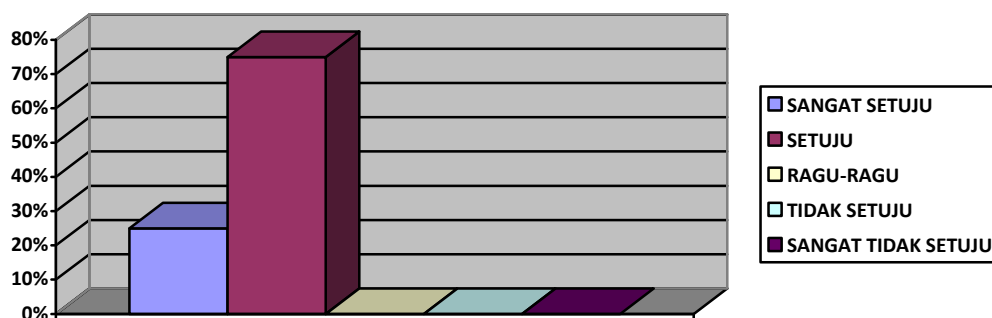
**Tanggapan Responden Terhadap  
Seluruh Prajurit Mentaati Kewajiban dan Menghindari Larangan  
Yang Ditentukan Dalam Peraturan Perundang-Undangan dan Kedinasan**

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator seluruh prajurit mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan kedinasan sebesar 0,874 (87,4%).

Tabel 4.23

**Tanggapan Responden Terhadap  
Sanksi Disiplin Diberikan Sebagai Upaya Untuk Pembinaan  
dan Dilakukan Segera Bagi Semua Prajurit**

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	0	0	0.00
Setuju	75	300	75.00
Sangat Setuju	25	125	25.00
Jumlah	100	425	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 425 : 500 = 0,85			



Tabel 4.20  
Tanggapan Responden Terhadap  
Sanksi Disiplin Diberikan Sebagai Upaya Untuk Pembinaan  
dan Dilakukan Segera Bagi Semua Prajurit

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator sanksi disiplin diberikan sebagai upaya untuk pembinaan dan dilakukan segera bagi semua prajurit sebesar 0,85 (85%).

Tabel. 4.24 Total Pembobotan Variabel Kedisiplinan

No	Pernyataan	Skor	%	Kategori
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	424	84.8	Sangat Baik
2	Semua prajurit masuk kerja dan mentaati jam kerja	406	81.2	Baik
3	Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu	410	82	Baik
4	Kualitas dan penyelesaian pekerjaan merupakan bentuk pertanggung jawaban prajurit pada pekerjaannya	407	81.4	Baik
5	Setiap prajurit selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	426	85.2	Sangat Baik
6	Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.	425	85	Sangat Baik

7	Setiap prajurit harus menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi.	420	84	Baik
8	Prajurit tidak menaati peraturan instansi dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi	440	88	Sangat Baik
9	Seluruh prajurit menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan kedinasan	437	87.4	Sangat Baik
10	Sanksi disiplin diberikan sebagai upaya untuk pembinaan dan dilakukan segera bagi semua prajurit	425	85	Sangat Baik
Total		426.6		
Rata rata		426.6	85.3	Sangat Baik

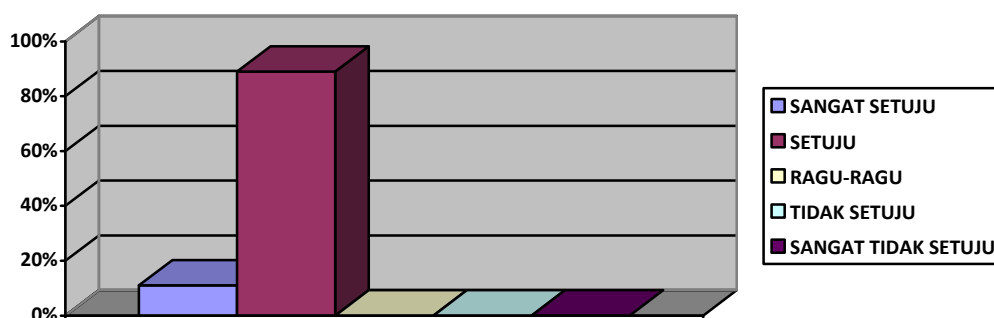
Berdasarkan Tabel 4.24 tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel kedisiplinan sebesar 426.6 (85.3%) berada pada kategori sangat baik.

#### 4.2.1.3 Kondisi Kinerja

Tabel 4.25  
Tanggapan Responden Terhadap  
Setiap Prajurit Mampu Melaksanakan Tugas Yang Menjadi  
Tanggung Jawab Dengan Baik

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	0	0	0.00
Setuju	89	356	89.00

Sangat Setuju	11	55	11.00
Jumlah	100	411	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 411 : 500 = 0,822			



Gambar 4.21

Tanggapan Responden Terhadap  
Setiap Prajurit Mampu Melaksanakan Tugas Yang Menjadi  
Tanggung Jawab Dengan Baik

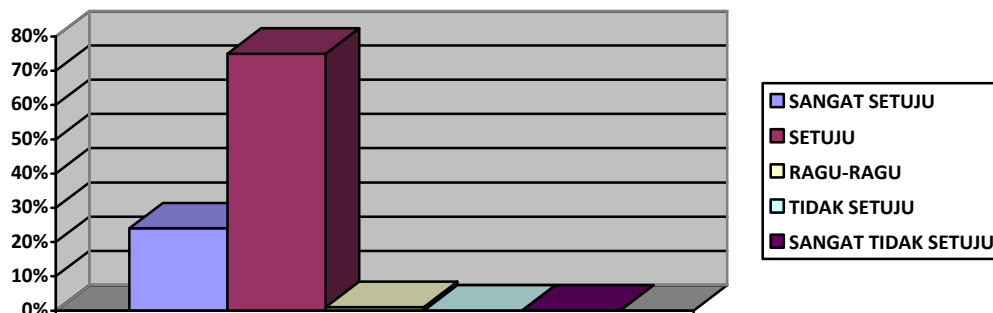
Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator setiap prajurit mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab dengan baik sebesar 0,822 (82,2%).

Tabel 4.26

Tanggapan Responden Terhadap  
Setiap Prajurit Harus Memiliki Produktivitas Kerja Yang Tinggi

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	1	3	1.00
Setuju	75	300	75.00
Sangat Setuju	24	120	24.00
Jumlah	100	423	100.00

Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500
Rata-rata tanggapan responden 423 : 500 = 0,846	



Gambar 4.22

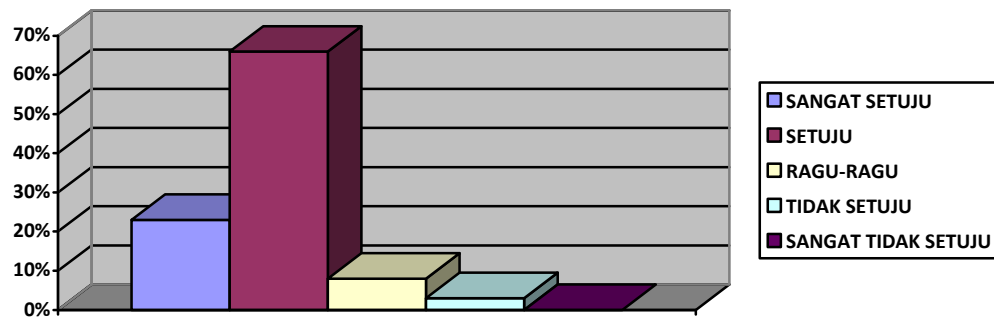
Tanggapan Responden Terhadap  
Setiap Prajurit Harus Memiliki Produktivitas Kerja Yang Tinggi

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator setiap prajurit harus memiliki produktivitas kerja yang tinggi sebesar 0,846 (84,6%).

Tabel 4.27

Tanggapan Responden Terhadap  
Saya Mampu Untuk Bekerja Sama Dengan Rekan Prajurit Kerja  
Meskipun Terdapat Konflik

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	3	6	3.00
Ragu-Ragu	8	24	8.00
Setuju	66	264	66.00
Sangat Setuju	23	115	23.00
Jumlah	100	409	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 409 : 500 = 0,818			



Gambar 4.23

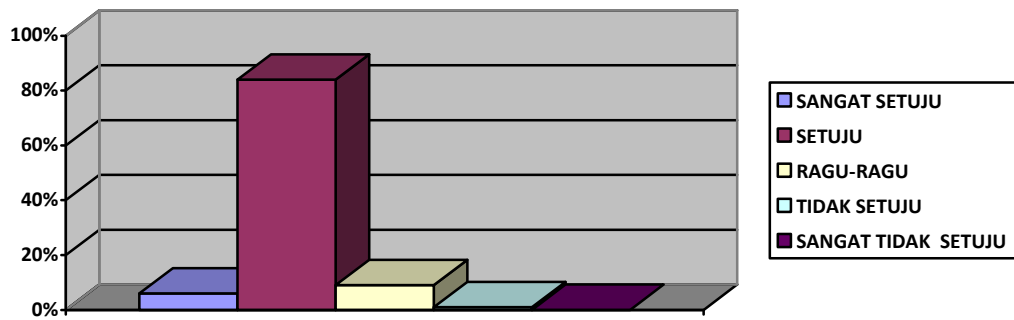
Tanggapan Responden Terhadap  
Saya Mampu Untuk Bekerja Sama Dengan Rekan Prajurit Kerja  
Meskipun Terdapat Konflik

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator saya mampu untuk bekerja sama dengan rekan prajurit kerja meskipun terdapat konflik sebesar 0,818 (81,8%).

Tabel 4.28

Tanggapan Responden Terhadap  
Setiap Pekerjaan Yang Merupakan Tanggung Jawab  
Selalu Dapat Diatasi Sendiri

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	1	2	1.00
Ragu-Ragu	9	27	9.00
Setuju	84	336	84.00
Sangat Setuju	6	30	6.00
Jumlah	100	395	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 395 : 500 = 0,79			

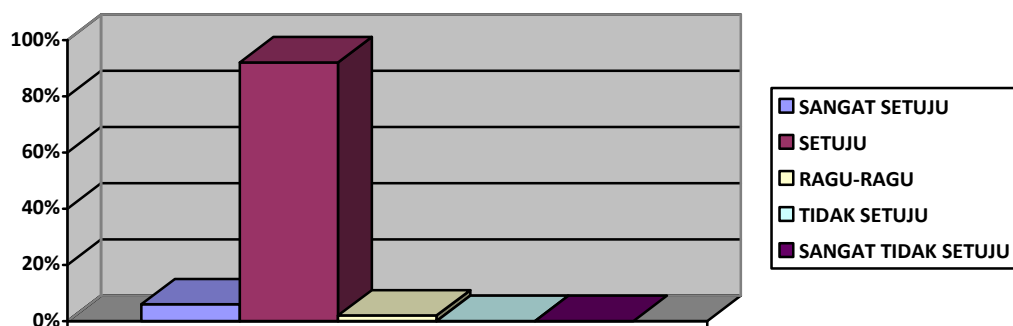


Gambar 4.24  
Tanggapan Responden Terhadap  
Setiap Pekerjaan Yang Merupakan Tanggung Jawab  
Selalu Dapat Diatasi Sendiri

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator setiap pekerjaan yang merupakan tanggung jawab selalu dapat diatasi sendiri sebesar 0,79 (79%).

Tabel 4.29  
Tanggapan Responden Terhadap  
Komandan Merasa Puas Dengan Pekerjaan Yang Telah Saya Kerjakan

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	2	6	2.00
Setuju	92	368	92.00
Sangat Setuju	6	30	6.00
Jumlah	100	404	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 404 : 500 = 0,808			



Gambar 4.25

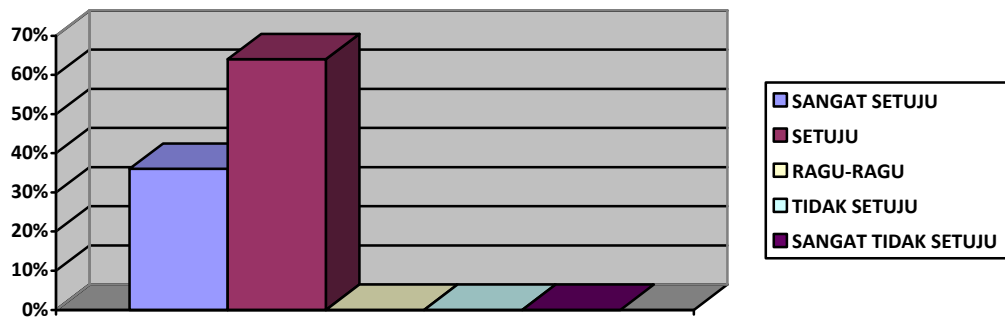
Tanggapan Responden Terhadap  
Komandan Merasa Puas Dengan Pekerjaan Yang Telah Saya Kerjakan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator komandan merasa puas dengan pekerjaan yang telah saya kerjakan sebesar 0,808 (80,8%).

Tabel 4.30

Tanggapan Responden Terhadap  
Saya Selalu Berusaha Untuk Meningkatkan Diri  
Demi Mencapai Karir Yang Baik

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	0	0	0.00
Setuju	64	256	64.00
Sangat Setuju	36	180	36.00
Jumlah	100	436	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 436 : 500 = 0,872			



Gambar 4.26

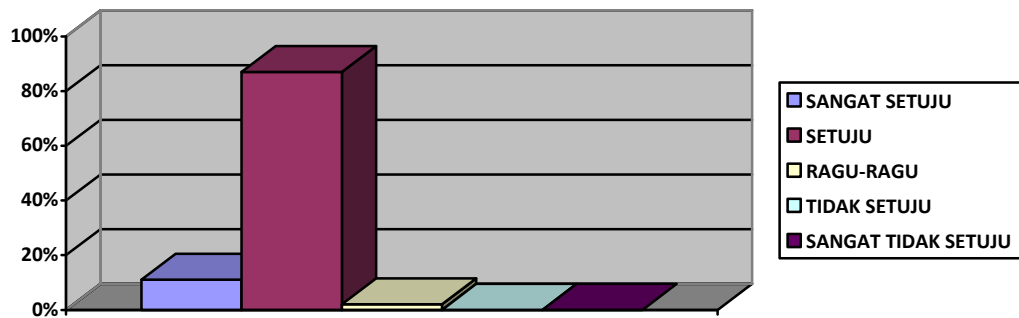
Tanggapan Responden Terhadap  
Saya Selalu Berusaha Untuk Meningkatkan Diri  
Demi Mencapai Karir Yang Baik

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator saya selalu berusaha untuk meningkatkan diri demi mencapai karir yang baik sebesar 0,872 (87,2%).

Tabel 4.31

Tanggapan Responden Terhadap  
Rekan Prajurit Merasa Puas Dengan Pekerjaan Saya

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	2	6	2.00
Setuju	87	348	87.00
Sangat Setuju	11	55	11.00
Jumlah	100	409	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 409 : 500 = 0,818			



Gambar 4.27

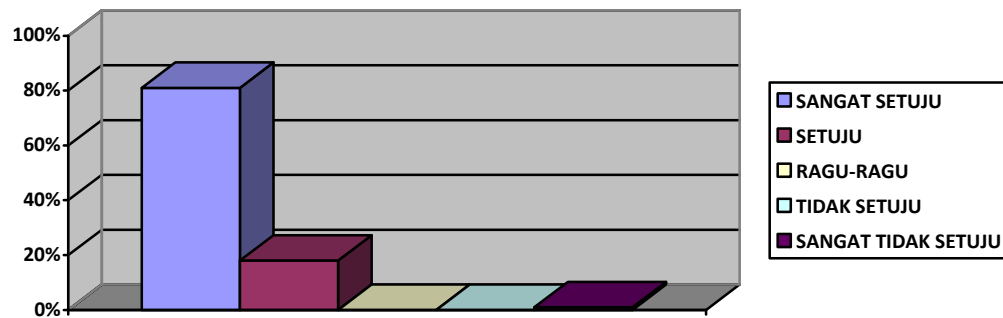
Tanggapan Responden Terhadap  
Rekan Prajurit Merasa Puas Dengan Pekerjaan Saya

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator rekan prajurit merasa puas dengan pekerjaan saya sebesar 0,818 (81,8%).

Tabel 4.32

Tanggapan Responden Terhadap  
Setiap Ada Masalah Dalam Tugas, Saya Selalu Mencari Solusinya

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	1	2	1.00
Ragu-Ragu	0	0	0.00
Setuju	81	324	81.00
Sangat Setuju	18	90	18.00
Jumlah	100	416	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 416 : 500 = 0,832			



Gambar 4.28

## Tanggapan Responden Terhadap

Setiap Ada Masalah Dalam Tugas, Saya Selalu Mencari Solusinya

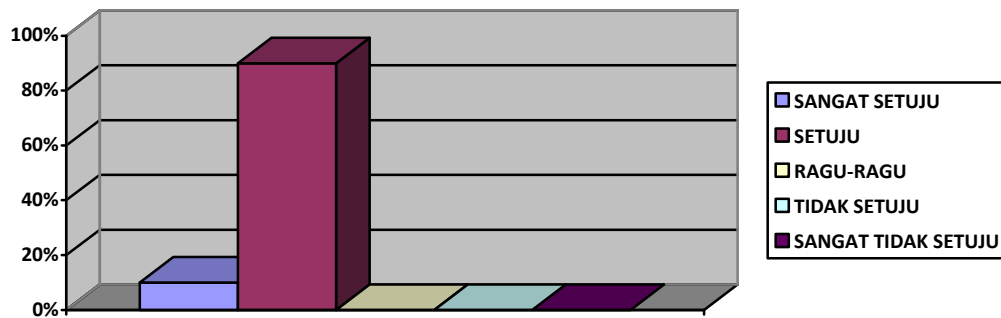
Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator setiap ada masalah dalam tugas, saya selalu mencari solusinya sebesar 0,832 (83,2%).

Tabel 4.33

## Tanggapan Responden Terhadap

Kerja Sama Saya Dengan Komandan Berjalan Dengan Baik

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	0	0	0.00
Setuju	90	360	90.00
Sangat Setuju	10	50	10.00
Jumlah	100	410	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 410 : 500 = 0,82			

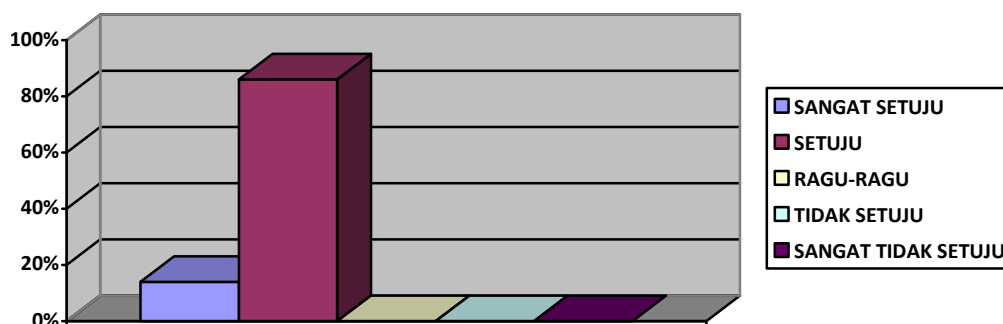


Gambar 4.29  
Tanggapan Responden Terhadap  
Kerja Sama Saya Dengan Komandan Berjalan Dengan Baik

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kerja sama saya dengan komandan berjalan dengan baik sebesar 0,82 (82%).

Tabel 4.34  
Tanggapan Responden Terhadap  
Saya Selalu Menjaga Keharmonisan Kerjasama Dengan Rekan Kerja

Jawaban Responden	Jumlah	Nilai	Prosentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0	0.00
Tidak Setuju	0	0	0.00
Ragu-Ragu	0	0	0.00
Setuju	86	344	86.00
Sangat Setuju	14	70	14.00
Jumlah	100	414	100.00
Jumlah Responden 100	Jumlah skor jawaban = 100 x 5 = 500		
Rata-rata tanggapan responden 414 : 500 = 0,828			



Gambar 4.30

## Tanggapan Responden Terhadap

## Saya Selalu Menjaga Keharmonisan Kerjasama Dengan Rekan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator saya selalu menjaga keharmonisan kerjasama dengan rekan kerja sebesar 0,828 (82,8%).

Tabel. 4.35 Total Pembobotan Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Skor	%	Kategori
1	Setiap prajurit mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik	411	82.2	Baik
2	Setiap prajurit harus memiliki produktivitas kerja yang tinggi.	423	84.6	Sangat Baik
3	Saya mampu untuk bekerja sama dengan rekan prajurit kerja meskipun terdapat konflik.	409	81.8	Baik
4	Setiap pekerjaan yang merupakan tanggung jawab selalu dapat diatasi sendiri.	395	79	Baik
5	Komandan merasa puas dengan pekerjaan yang telah saya kerjakan	404	80.8	Baik
6	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan diri demi mencapai	436	87.2	Sangat Baik

	karir yang baik.			
7	Rekan prajurit merasa puas dengan pekerjaan saya.	409	81.8	Baik
8	Setiap ada masalah dalam tugas, saya selalu mencari solusinya.	416	83.2	Baik
9	Kerja sama saya dengan komandan berjalan dengan baik.	410	82	Baik
10	Saya selalu menjaga keharmonisan kerjasama dengan rekan kerja	414	82.8	Baik
Total		4127		
Rata rata		412.7	82.54	Baik

Berdasarkan Tabel 4.35 tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan Variabel Kinerja sebesar 412.7 (82.54%) berada pada kategori baik.

#### **4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Anggota Yonkav 11/Serbu**

##### **4.2.2.1 Pengujian Alat Ukur**

###### **a. Hasil Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi dari instrumen penelitian yang telah digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item dalam suatu variabel dengan total skornya. Nilai korelasi yang dihasilkan akan diuji dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk melihat apakah tiap instrument sudah valid atau tidak. Nilai  $r_{tabel}$  ditentukan dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $n - 2$ , dengan besar sampel  $n=100$  maka didapatkan nilai  $r_{tabel} = 0,165$

Tabel 4.36 Hasil Uji Validitas Butir Instrument Kompensasi

Butir Instrument	Koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ )	Koefisien korelasi ( $r_{tabel}$ )	Keterangan
Pertanyaan 1	0,291	0,165	Valid
Pertanyaan 2	0,561	0,165	Valid
Pertanyaan 3	0,601	0,165	Valid
Pertanyaan 4	0,604	0,165	Valid
Pertanyaan 5	0,689	0,165	Valid
Pertanyaan 6	0,721	0,165	Valid
Pertanyaan 7	0,230	0,165	Valid
Pertanyaan 8	0,410	0,165	Valid
Pertanyaan 9	0,492	0,165	Valid
Pertanyaan 10	0,335	0,165	Valid

Sumber : Olah Data Kuesioner, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa instrument penelitian kompensasi terdiri dari 10 pertanyaan, dari hasil analisis validitas didapat bahwa nilai  $r > 0,165$ , berarti 10 instrumen penelitian kompensasi sudah valid, sudah layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.37 Hasil Uji Validitas Butir Instrument Kedisiplinan

Butir Instrument	Koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ )	Koefisien korelasi ( $r_{tabel}$ )	Keterangan
Pertanyaan 1	0,536	0,165	Valid
Pertanyaan 2	0,569	0,165	Valid
Pertanyaan 3	0,366	0,165	Valid
Pertanyaan 4	0,492	0,165	Valid
Pertanyaan 5	0,463	0,165	Valid
Pertanyaan 6	0,532	0,165	Valid
Pertanyaan 7	0,594	0,165	Valid

Pertanyaan 8	0,430	0,165	Valid
Pertanyaan 9	0,374	0,165	Valid
Pertanyaan 10	0,453	0,165	Valid

Sumber : Olah Data Kuesioner, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa instrument penelitian kedisiplinan terdiri dari 10 pertanyaan, dari hasil analisis validitas didapat bahwa nilai  $r > 0,165$ , berarti 10 instrumen penelitian kedisiplinan sudah valid, sudah layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.38 Hasil Uji Validitas Butir Instrument Kinerja

Butir Instrument	Koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ )	Koefisien korelasi ( $r_{tabel}$ )	Keterangan
Pertanyaan 1	0,646	0,165	Valid
Pertanyaan 2	0,406	0,165	Valid
Pertanyaan 3	0,200	0,165	Valid
Pertanyaan 4	0,519	0,165	Valid
Pertanyaan 5	0,768	0,165	Valid
Pertanyaan 6	0,407	0,165	Valid
Pertanyaan 7	0,719	0,165	Valid
Pertanyaan 8	0,572	0,165	Valid
Pertanyaan 9	0,690	0,165	Valid
Pertanyaan 10	0,570	0,165	Valid

Sumber : Olah Data Kuesioner, 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa instrument penelitian kinerja terdiri dari 10 pertanyaan, dari hasil analisis validitas didapat bahwa nilai  $r > 0,165$ , berarti 10 instrumen penelitian kinerja sudah valid, sudah layak digunakan dalam penelitian.

## b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable adalah jika instrument tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Untuk pengujian reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Nilai dari *Alpha Cronbach* untuk melihat apakah instrument sudah *reliable* atau tidak. Jika ditemukan bahwa nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,7 maka seluruh instrument dikatakan *reliable*.

Tabel 4.39 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

### Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,815	10

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butir instrument penelitian kompensasi memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,815 lebih besar dari 0,7 yang berarti seluruh butir instrument penelitian sudah *reliable*, dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.40 Hasil Uji Reliabilitas Kedisiplinan

### Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,792	10

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir instrument penelitian kedisiplinan memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,792 lebih besar dari 0,7 yang berarti seluruh butir instrument penelitian sudah *reliable*, dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.41 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
0,814	10

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir instrument penelitian kinerja memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,814 lebih besar dari 0,7 yang berarti seluruh butir instrument penelitian sudah *reliable*, dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

**4.2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin dan Kinerja**

## a. Perhitungan Matrik Korelasi Kompensasi Terhadap Disiplin

Tabel 4.42 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,435 <sup>a</sup>	0,189	0,181	2,257	2,028

a. *Predictors: (Constant), Kompensasi*

b. *Dependent Variable: Kedisiplinan*

R yang disebut juga koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kedisiplinan adalah sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara kompensasi dengan kedisiplinan.

*Predictor* (kompensasi) yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka *standard error of estimate*

< standar deviasi. Kesalahan dalam prediksi 2,257, sebagai pedoman jika *standard error of the estimate* kurang dari standar deviasi, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai.

b. Perhitungan Matrik Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja

Tabel 4.43 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,522 <sup>a</sup>	0,272	0,265	2,196	2,129

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

R yang disebut juga koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja adalah sebesar 0,522. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kompensasi dengan kinerja.

*Predictor* (kompensasi) yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka *standard error of estimate* < standar deviasi. Kesalahan dalam prediksi 2,196, sebagai pedoman jika *standard error of the estimate* kurang dari standar deviasi, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai.

c. Perhitungan Analisis Regresi Kompensasi Terhadap Disiplin

Di awal diketahui bahwa hipotesis statistik pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan prajurit Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu adalah sebagai berikut;

$$H_0 : \rho_{xy} = 0$$

$$H_1 : \rho_{xy} \neq 0$$

Hipotesis dalam bentuk kalimat, sebagai berikut;

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan prajurit Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu

$H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan prajurit Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika nilai sig < 0,05, maka memiliki pengaruh signifikan.

Jika nilai sig  $\geq$  0,05, maka tidak memiliki pengaruh signifikan.

Dari hasil analisis data dengan menggunakan *software* SPSS versi 2.0 diperoleh hasil;

Tabel 4.44 ANOVA<sup>a</sup>

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>	
1	<i>Regression</i>	116,407	1	116,407	22,860	0,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	499,033	98	5,092		
	<i>Total</i>	615,440	99			

a. *Dependent Variable*: Kedisiplinan

b. *Predictors*: (*Constant*), Kompensasi

Tabel ANOVA digunakan untuk melihat hasil dari pengujian hipotesis secara keseluruhan tentang ada tidaknya hubungan linier dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Hipotesis nol ditolak bila nilai *p-value F Test* < 0,05. Berdasarkan tabel ANOVA, nilai *p-value F test* sebesar 0,000 (<0,05), maka tolak hipotesis nol. Artinya secara

keseluruhan variabel kompensasi mempunyai hubungan linier terhadap variabel kedisiplinan.

Tabel 4.45 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30,242	2,503		12,083	0,000
	Kompensasi	0,290	0,061	0,435	4,781	0,000

a. *Dependent Variable:* Kedisiplinan

Tabel *Coefficients* digunakan untuk melihat hasil pengujian, ada tidaknya hubungan linier secara individual antara variabel bebas terhadap variabel tergantung. Statistik uji yang digunakan adalah *t test*. Hipotesis nol ditolak bila nilai  $p$   $t$ -test < 0,05. Dari tabel *coefficient* diatas terlihat bahwa nilai  $p$  untuk variabel kompensasi sebesar 0,000 (<0,05) yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat dari *Standardized Coefficients Beta* dimana besarnya pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan sebesar 0,435. Kesimpulan dari hasil analisis menggunakan regresi linier untuk menguji hipotesis, didapat bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan prajurit Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu.

#### d. Perhitungan Analisis Regresi Kompensasi Terhadap Kinerja

Di awal diketahui bahwa hipotesis statistik pengaruh kompensasi terhadap kinerja prajurit Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu adalah sebagai berikut;

$$H_0 : \rho_{xy} = 0$$

$$H_1 : \rho_{xy} \neq 0$$

Hipotesis dalam bentuk kalimat, sebagai berikut;

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja prajurit Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu

$H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja prajurit Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika nilai sig < 0,05, maka memiliki pengaruh signifikan.

Jika nilai sig  $\geq$  0,05, maka tidak memiliki pengaruh signifikan.

Dari hasil analisis data dengan menggunakan *software* SPSS versi 2.0 diperoleh hasil;

Tabel 4.46 ANOVA<sup>a</sup>

Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	176,900	1	176,900	36,666	0,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	472,810	98	4,825		
	<i>Total</i>	649,710	99			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

b. *Predictors:* (*Constant*), Kompensasi

Tabel ANOVA digunakan untuk melihat hasil dari pengujian hipotesis secara keseluruhan tentang ada tidaknya hubungan *linier* dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Hipotesis nol ditolak bila nilai

$p$ -value  $F$  Test  $< 0,05$ . Berdasarkan tabel ANOVA, nilai  $p$ -value  $F$  test sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), maka tolak hipotesis nol. Artinya secara keseluruhan variabel kompensasi mempunyai hubungan linier terhadap variabel kinerja.

Tabel 4.47 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,578	2,436		10,909	0,000
	Kompensasi	0,358	0,059	0,522	6,055	0,000

a. *Dependent Variable*: Kinerja

Tabel *Coefficients* digunakan untuk melihat hasil pengujian, ada tidaknya hubungan *linier* secara individual antara variabel bebas terhadap variabel tergantung. Statistik uji yang digunakan adalah  $t$  test. Hipotesis nol ditolak bila nilai  $p$   $t$ -test  $< 0,05$ . Dari tabel coefficient diatas terlihat bahwa nilai  $p$  untuk variabel kompensasi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat dari *Standardized Coefficients Beta* dimana besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,522.

*Predictor* (kompensasi) yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka *standard error of estimate*  $<$  standar deviasi. Kesalahan dalam prediksi 2,436, sebagai pedoman jika *standard error of the estimate* kurang dari standar deviasi, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai. Kesimpulan dari hasil analisis menggunakan regresi linier untuk menguji hipotesis, didapat bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan

antara kompensasi terhadap kinerja prajurit Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu.

e. Perhitungan Analisis Regresi Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Berimplikasi Pada Kinerja

Pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan berimplikasi pada kinerja adalah :

$$P_{xy} \times r_{xz} \times P_{yz} \quad 4.2$$

$$= (0,435) \times (0,435) \times (0,522)$$

$$= 0,099.$$

Jadi pengaruh kompensasi melalui kedisiplinan hanya memberikan tambahan pengaruh sebesar 9,9% terhadap kinerja.

f. Perhitungan Determinasi Kompensasi Terhadap Disiplin

Tabel 4.48 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,435 a	0,189	0,181	2,257	2,028

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kedisiplinan

R yang disebut juga koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kedisiplinan adalah sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara kompensasi dengan kedisiplinan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari variabel bebas

kompensasi terhadap variabel tergantung kedisiplinan dapat dilihat dari besarnya nilai R Square ( $R^2$ ) pada tabel Model Summary. Besarnya  $R^2=0,189$  atau 18,9%.

*Predictor* (kompensasi) yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka *standard error of estimate* < standar deviasi. Kesalahan dalam prediksi 2,257, sebagai pedoman jika *standard error of the estimate* kurang dari standar deviasi, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan sebesar 18,9% dan sisanya 91,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g. Perhitungan Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja

Tabel 4.49 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,522 a	0,272	0,265	2,196	2,129

a. *Predictors: (Constant)*, Kompensasi

b. *Dependent Variable: Kinerja*

R yang disebut juga koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja adalah sebesar 0,522. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kompensasi dengan kinerja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari variabel bebas kompensasi terhadap variabel tergantung kinerja dapat dilihat dari besarnya nilai R Square ( $R^2$ ) pada tabel Model Summary. Besarnya  $R^2=0,272$  atau 27,2%.

*Predictor* (kompensasi) yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka *standard error of estimate* < standar deviasi. Kesalahan dalam prediksi 2,196, sebagai pedoman jika *standard error of the estimate* kurang dari standar deviasi, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 27,2% dan sisanya 72,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### h. Pengujian Hipotesis Kompensasi Terhadap Disiplin

Uji parsial untuk melihat variabel kompensasi yang berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan, maka dilakukan pengujian dengan uji-t dua pihak dengan menggunakan rumus: Statistik uji untuk menguji pasangan hipotesis dan alternatifnya, tolak hipotesis nol apabila  $t_{hitung} > t_{(\alpha/2; n-k-1)}$

$$t_i = \frac{P_{yixi}}{\sqrt{(1 - R^2_{yx})C_{ii}}}$$

$$\sqrt{(n-k-1)}$$

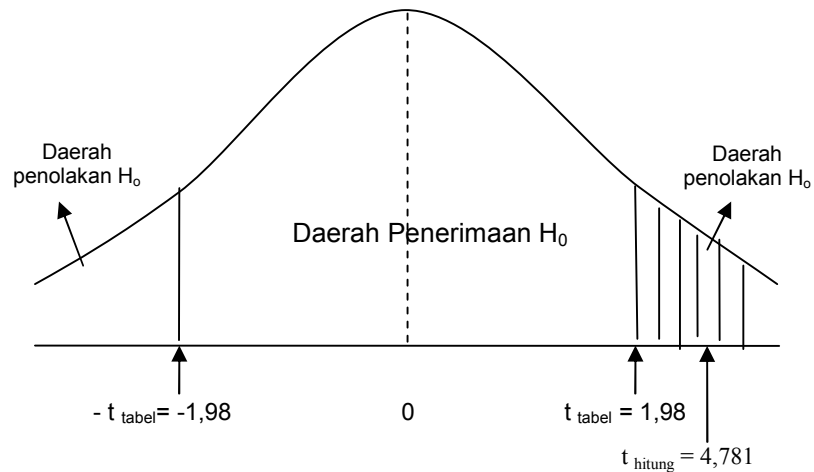
Uji t parsial untuk variabel kompensasi

$$t_1 = \frac{0,435}{\sqrt{\frac{1 - 0,189}{100 - 1 - 1} \times 1,024}} = 4,781$$

Tabel 4.50 Pengujian Hipotesis

Variabel	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
Kompensasi	4,781	1,98	Ho Ditolak

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan ( $t$  hitung (4,781) >  $t$  tabel (1,98)).



Gambar 4.31 Kurva Uji-t Dua Pihak  
Variabel Kompensasi Terhadap Kedisiplinan

#### i. Pengujian Kompensasi Terhadap Kinerja

Uji parsial untuk melihat variabel kompensasi yang berpengaruh terhadap variabel kinerja, maka dilakukan pengujian dengan uji-t dua pihak dengan menggunakan rumus: Statistik uji untuk menguji pasangan hipotesis dan alternatifnya, tolak hipotesis nol apabila  $t$  hitung >  $t_{(\alpha/2;n-k-1)}$

$$t_i = \frac{P_{yixi}}{\sqrt{(1 - R^2_{yx})C_{ii}}}$$

$$\sqrt{(n-k-1)}$$

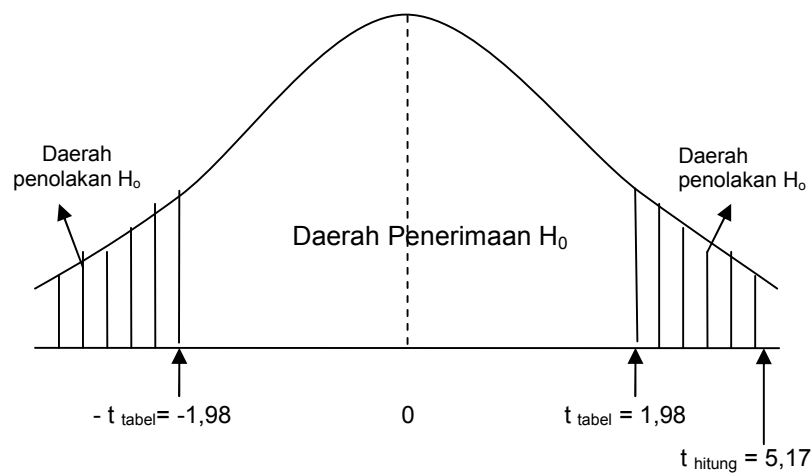
Uji t parsial untuk variabel kompensasi

$$t_1 = \frac{0,522}{\sqrt{\frac{1-0,272) \times 1,374}{(100-1-1)}}} = 5,17$$

Tabel 4.51 Pengujian Hipotesis

Variabel	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
Kompensasi	5,17	1,98	Ho Ditolak

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $t$  hitung (5,17) >  $t$  tabel (1,98)).



Gambar 4.32 Kurva Uji-t Dua Pihak  
Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja

### 4.3 Pembahasan

Berkaitan dengan penelitian ini terdapat beberapa permasalahan yang dipecahkan. Seperti yang telah diuraikan pada Bab 1, terdapat tiga permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Ketiga permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

- Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kedisiplinan pada prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar?

- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan dengan kinerja prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar?
- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit secara bersama-sama pada prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar?

Setelah melakukan penelitian dan pengolahan data maka dapatlah dibahas beberapa temuan di lapangan yang dapat menjawab rumusan masalah di atas.

#### **4.3.1 Pembahasan Mengenai Apakah Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Kompensasi Dengan Kedisiplinan Pada Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu Di Jantho Kabupaten Aceh Besar.**

Kompensasi menurut *Hasibuan* (2012) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam penelitian ini kompensasi diukur melalui beberapa indikator, sebagai berikut:

- a. Gaji yang diberikan di institusi tempat bekerja telah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari sebesar 0,754 (75,4%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval cukup baik / sedang. Artinya gaji yang diterima oleh anggota Yonkav 11/Serbu sudah cukup atau kompensasi langsung dalam bentuk gaji sudah dilaksanakan cukup baik. Dalam hal ini selain gaji pokok yang diterimakan juga terdapat tunjangan jabatan dan tunjangan kinerja sehingga dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.

- b. Gaji yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya sebagai seorang prajurit sebesar 0,766 (76,6%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya gaji yang diterima oleh anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- c. Institusi tempat bekerja, memberikan tunjangan kesehatan kepada anggota dan keluarganya sebesar 0,834 (83,4%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik Artinya tunjangan kesehatan yang diberikan kepada Anggota Yonkav 11/Serbu dan keluarganya sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- d. Cuti tahunan diberikan kepada setiap prajurit sebesar 0,878 (87,8%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya cuti tahunan yang diberikan kepada setiap prajurit Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- e. Institusi tempat saya bekerja menyediakan fasilitas kerja yang mendukung suasana kerja yang kondusif sebesar 0,802 (80,2%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya fasilitas kerja yang mendukung suasana kerja sudah diberikan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- f. Tanda jasa diberikan kepada setiap prajurit yang memiliki prestasi sebesar 0,756 (75,6%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval cukup baik. Artinya tanda jasa yang diberikan kepada setiap prajurit Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan cukup baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.

- g. Instansi tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi setiap prajurit untuk mengikuti latihan satuan dan penataran sebesar 0,81 (81%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya kesempatan bagi setiap prajurit Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- h. Suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat setiap prajurit bergairah dalam bekerja sebesar 0,814 (81,4%). jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya suasana dan lingkungan kerja saat ini dalam kondisi yang baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- i. Setiap prajurit diberikan kesempatan yang sama untuk dapat mengikuti pendidikan militer dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keahliannya sebesar 0,872 (87,2%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya kesempatan untuk dapat mengikuti pendidikan militer anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- j. Komandan saya selalu bersikap ramah dan santun pada semua prajurit sebesar 0,821 (82,1%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya sikap ramah dan sopan dari Komandan sudah diberikan kepada anggota Yonkav 11/Serbu dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel Kompensasi di Yonkav 11/Serbu sebesar 410.6 (82.12%) termasuk pada kategori baik. Disisi lain hasil wawancara dengan Danyon dan para Danki Staf Yonkav 11/Serbu menyatakan bahwa

kompensasi di Yonkav 11/Serbu berada pada kategori baik. Maka hasil wawancara sudah sesuai dengan hasil penelitian.

Disiplin menurut *Handoko* (2000), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dalam penelitian ini kedisiplinan diukur melalui beberapa indikator, sebagai berikut:

- a. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebesar 0,848 (84,8%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- b. Semua prajurit masuk kerja dan mentaati jam kerja sebesar 0,812 (81,2%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya prajurit Yonkav 11/Serbu masuk kerja dan mentaati jam kerja sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- c. Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu sebesar 0,82 (82%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya kehadiran dan kepulangan anggota Yonkav 11/Serbu tepat waktu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- d. Kualitas dan penyelesaian pekerjaan merupakan bentuk pertanggung-jawaban prajurit pada pekerjaannya sebesar 0,814 (81,4%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya kualitas dan penyelesaian pekerjaan anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.

- e. Setiap prajurit selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab sebesar 0,852 (85,2%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya pengerjaan tugas anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- f. Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan sebesar 0,85 (85%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya peraturan yang ditetapkan kepada anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- g. Setiap prajurit harus menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi sebesar 0,84 (84%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya ketaatan mematuhi peraturan anggota Yonkav 11./Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- h. Prajurit tidak menaati peraturan instansi dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi sebesar 0,88 (88%). jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya sanksi kepada anggota Yonkav 11/Serbu yang tidak menaati peraturan sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- i. Seluruh prajurit menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan kedinasan sebesar 0,874 (87,4%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya ketaatan anggota Yonkav 11/Serbu dalam menaati kewajiban dan menghindari larangan sudah

dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.

- j. Sanksi disiplin diberikan sebagai upaya untuk pembinaan dan dilakukan segera bagi semua prajurit sebesar 0,85 (85%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya sanksi disiplin kepada anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan Variabel Kedisiplinan sebesar 421.6 (84.32%) berada pada kategori sangat baik. Disisi lain hasil wawancara dengan Danyon dan para Danki Staf Yonkav 11/Serbu menyatakan bahwa kedisiplinan prajurit Yonkav 11/Serbu berada pada kategori sangat baik. Maka hasil wawancara sudah sesuai dengan hasil penelitian.

Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap variabel kedisiplinan prajurit Yonkav 11/Serbu berarti bahwa semakin baik penilaian responden terhadap kompensasi mengakibatkan semakin tinggi kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kedisiplinan pada prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar.

#### **4.3.2 Pembahasan Mengenai Apakah Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Kompensasi Dengan Kinerja Pada Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu Di Jantho Kabupaten Aceh Besar.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel Kompensasi di Batalyon Kavaleri 11/Serbu sebesar 410.6 (82.12%) termasuk pada kategori baik. Kinerja merupakan hasil

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu *Hasibuan* (2006). Dalam penelitian ini kinerja diukur melalui beberapa indikator, sebagai berikut :

- a. Setiap prajurit mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab dengan baik sebesar 0,822 (82,2%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya kemampuan melaksanakan tugas anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- b. Setiap prajurit harus memiliki produktivitas kerja yang tinggi sebesar 0,846 (84,6%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya produktivitas kerja yang tinggi anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- c. Saya mampu untuk bekerja sama dengan rekan prajurit kerja meskipun terdapat konflik sebesar 0,818 (81,8%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya kemampuan untuk bekerja sama anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- d. Setiap pekerjaan yang merupakan tanggung jawab selalu dapat diatasi sendiri sebesar 0,79 (79%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya pekerjaan yang merupakan tanggungjawab anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.
- e. Komandan merasa puas dengan pekerjaan yang telah saya kerjakan

sebesar 0,808 (80,8%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya pekerjaan anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.

f. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan diri demi mencapai karir yang baik sebesar 0,872 (87,2%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya usaha pencapaian karir anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.

g. Rekan prajurit merasa puas dengan pekerjaan saya sebesar 0,818 (81,8%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya perasaan puas rekan kerja anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.

h. Setiap ada masalah dalam tugas, saya selalu mencari solusinya sebesar 0,832 (83,2%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya pencarian solusi oleh anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.

i. Kerja sama saya dengan komandan berjalan dengan baik sebesar 0,82 (82%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya kerjasama dengan Komandan oleh anggota Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.

j. Saya selalu menjaga keharmonisan kerjasama dengan rekan kerja sebesar 0,828 (82,8%). Jika nilai ini dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian pada interval baik. Artinya keharmonisan kerjasama anggota

Yonkav 11/Serbu sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin maupun kinerja anggota.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan Variabel Kinerja sebesar 412.7 (84.32%) berada pada kategori baik. Disisi lain hasil wawancara dengan Danyon dan para Danki Staf Yonkav 11/Serbu menyatakan bahwa kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu berada pada kategori baik. Maka hasil wawancara sudah sesuai dengan hasil penelitian.

Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu berarti bahwa semakin baik penilaian responden terhadap kompensasi mengakibatkan semakin tinggi kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja pada prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu di Jantho Kabupaten Aceh Besar.

#### **4.3.3 Pembahasan Mengenai Apakah Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Prajurit Secara Bersama-Sama Pada Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu Di Jantho Kabupaten Aceh Besar.**

Indikator variabel Kompensasi di Batalyon Kavaleri 11/Serbu sebesar 410.6 (82.12%) dan hasil wawancara dengan Danyon serta para Danki staf termasuk pada kategori baik. Indikator Variabel Kedisiplinan sebesar 421.6 (84.32%) berada pada kategori sangat baik. Disamping itu indikator Variabel Kinerja sebesar 412.7 (84.32%) dan hasil wawancara berada pada kategori baik.

Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu berarti

bahwa semakin baik penilaian responden terhadap kompensasi mengakibatkan semakin tinggi kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan dan kinerja pada prajurit Yonkav 11/Serbu.

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5. 1 Simpulan**

- a. Kompensasi menurut *Hasibuan* (2012) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari hasil penelitian, indikator yang paling menonjol adalah indikator cuti tahunan yang diberikan kepada setiap prajurit (87,8%). Dalam penelitian ini kompensasi diukur melalui gaji, tunjangan dan fasilitas yang diterima oleh prajurit Yonkav 11/Serbu. Sebagian besar responden menilai bahwa kompensasi yang diberikan Yonkav 11/Serbu dipersepsikan baik dengan rata-rata keseluruhan variabel kompensasi sebesar 82,12%. Artinya pemberian cuti tahunan kepada setiap prajurit, pemberian kesempatan kepada setiap prajurit untuk dapat mengikuti pendidikan militer dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keahliannya, serta pemberian tanda jasa kepada setiap prajurit yang berprestasi dinilai baik oleh responden atau prajurit Yonkav 11/Serbu. Maka hubungan antara teori dengan hasil penelitian ini sudah sesuai.
  
- b. Disiplin menurut *Handoko* (2000), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sebagian besar responden menilai bahwa disiplin prajurit Yonkav 11/Serbu dipersepsikan baik (84.32%). Artinya bahwa seluruh prajurit mentaati peraturan instansi dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi, seluruh prajurit mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, serta setiap prajurit selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Maka hubungan antara teori dengan hasil penelitian ini sudah sesuai.

- c. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu *Hasibuan (2006)*. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu dipersepsikan baik (82.54%). Artinya prajurit selalu berusaha untuk meningkatkan diri demi mencapai karir yang baik, setiap prajurit memiliki produktivitas yang baik, serta setiap ada masalah dalam tugas prajurit selalu mencari solusinya. Maka hubungan antara teori dengan hasil penelitian ini sudah sesuai.
- d. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kedisiplinan sebesar 0,435. Penilaian responden terhadap variabel kedisiplinan prajurit Yonkav 11/Serbu akan naik, jika kompensasi dipersepsikan semakin baik oleh responden,
- e. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu sebesar 0,522. Penilaian responden terhadap variabel kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu akan naik, jika kompensasi dipersepsikan semakin baik oleh responden.
- f. Pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap variabel kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu, yang berarti bahwa semakin baik penilaian responden terhadap kompensasi mengakibatkan semakin tinggi kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan simpulan dan diskusi tersebut diatas, maka diajukan saran secara teoritis dan praktis yang berkaitan dengan meningkatkan Kedisiplinan dan Kinerja Prajurit Yonkav 11/Serbu dari upaya peningkatan

secara ideal pelaksanaan kompensasi, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung

### **5.3.1 Saran Teoritis**

Dari pembuktian analisis regresi linear yang diajukan penelitian ini, dapat digunakan oleh komando atas untuk menyusun strategi dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja Prajurit Yonkav 11/Serbu dengan Kompensasi baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.

Disamping itu, penelitian ini hanya dilakukan terhadap faktor kompensasi. Sehingga, adanya faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu dapat membuka peluang bagi peneliti lain untuk melaksanakan penelitian yang lebih luas dari penelitian ini dengan variabel-variabel lainnya. Termasuk mengadakan penelitian di lokasi yang lain untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih umum, sehingga dapat menambah wawasan yang berkaitan dengan kedisiplinan dan kinerja Prajurit Yonkav 11/Serbu sebagai sebuah bentuk profesionalisme prajurit Yonkav 11/Serbu dalam melaksanakan tugasnya.

### **5.3.2 Saran Praktis**

Hasil yang diperoleh terhadap Kompensasi yang sudah dilakukan adalah baik, namun perlu ditingkatkan lagi. Bahkan bila perlu ditingkatkan oleh komando atas dalam pemberian kompensasi baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung untuk mengoptimalkan pencapaian sasaran dan tujuan kompensasi.

Kondisi kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu dalam penelitian ini adalah baik, sehingga perlu dipertahankan oleh Danyonkav

11/Serbu dan bila perlu komando atas meningkatkan pelaksanaan kompensasi. Bagi Danyonkav 11/Serbu dimana hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam rangka peningkatan kedisiplinan dan kinerja prajuritnya. Kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu, dimana ini dapat memberikan arahan bagi Danyonkav 11/Serbu untuk menggunakan kompensasi dalam peningkatan kedisiplinan dan kinerja prajurit, yakni dengan pemberian cuti tahunan kepada setiap prajurit, pemberian kesempatan yang sama untuk dapat mengikuti pendidikan militer dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keahliannya, serta pemberian tanda jasa kepada setiap prajurit yang memiliki prestasi. Dari hasil penelitian diperoleh angka 87,8% bahwa indikator kompensasi yang paling menonjol adalah dalam bentuk cuti tahunan, maka disarankan kepada Danyonkav 11/Serbu agar memberikan cuti tahunan kepada seluruh prajurit secara bergantian. Hal ini dapat menimbulkan tingkat disiplin dan kinerja yang lebih baik.

Danyonkav 11/Serbu dapat menggunakan kompensasi untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja prajuritnya. Indikator kedisiplinan yang perlu diperhatikan oleh Danyonkav 11/Serbu antara lain: prajurit yang tidak mentaati peraturan instansi dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi, seluruh prajurit mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, serta setiap prajurit selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Disamping itu, Indikator kinerja yang perlu diperhatikan oleh Danyonkav 11/Serbu antara lain: prajurit selalu berusaha untuk meningkatkan diri demi mencapai karir yang baik, setiap prajurit harus memiliki produktivitas yang tinggi, serta setiap ada masalah tugas prajurit selalu mencari solusinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2012) *.Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara. Jakarta
- Keban, Yeremias T. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu..* Gava Media. Yogyakarta
- Krisnanda. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel*. Denpasar.
- Mangkuprawira, Sjafri & Hubeis Aida Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor
- Mathis, R dan Jackson, W. (2006) *Human Resources Development Track MBA series / terjemahan*. Prestasi Pustaka. Jakarta;
- Mulyadi. (2005). *Akuntansi Biaya*, edisi 5. Aditya Media. Yogyakarta.
- Narbuko, Cholid & Achmadi, H. Abu. *Metodologi Penelitian*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta

Nogi S, Tangkilisan Hessel (2005). *Manajemen Publik*. Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Nurhayati, Agustin. (2008) *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Cimahi*. FPIPS UPI. Bandung

Oesodo, Djati Pontjo. (2012). *Peningkatan Pembinaan Mental Dan Kejuangan Prajurit Angkatan Darat Guna Mewujudkan Militansi Prajurit*. Jurnal Yudhagama Media Informasi dan Komunikasi AD. Volume 32 No. 2 Juni 2012. Jakarta

Panggabean, Mutiara. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung

Sastroasmoro, Sudigdo (2008) *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Sagung Seto. Jakarta

Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta

Stephen P. Robbins. (2006). *Organizational Behavior*, 10 th Edition. Gramedia. Jakarta

Sudiarto. (2008). *Motivasi Prajurit Dalam Pelaksanaan Tugas*. Jakarta

Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung

Suherman, Ade. (2011). *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru*, Studi di SMP Negeri Kabupaten Ciamis.

Triono, Bambang (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Religiusitas dan Profesionalisme Terhadap Integritas Pada Perwira Lanud Halimperdanakusuma*. Jakarta

Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Winardi, J. (2004). *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi. Prenada Media. Jakarta