

**PENGARUH DISIPLIN DAN REMUNERASI  
TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA  
PRAJURIT BATALYON ARTILERI MEDAN  
11/KOSTRAD MAGELANG TAHUN 2016**

**TESIS**



Diajukan Oleh :

**TEGUH TRI PRIHANTO USMAN**  
**NIM : 142302654**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA  
YOGYAKARTA  
2016**

**PENGARUH DISIPLIN DAN REMUNERASI  
TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA  
PRAJURIT BATALYON ARTILERI MEDAN  
11/KOSTRAD MAGELANG TAHUN 2016**

**TESIS**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
dalam mencapai derajat Sarjana S-2/ gelar Magister  
pada Program Magister Manajemen  
STIE WIDYA WIWAHA



Diajukan Oleh :

**TEGUH TRI PRIHANTO USMAN**  
**NIM : 142302654**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA  
YOGYAKARTA  
2016**

**TESIS**

**PENGARUH DISIPLIN DAN REMUNERASI  
TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA  
PRAJURIT BATALYON ARTILERI MEDAN  
11/KOSTRAD MAGELANG TAHUN 2016**

Oleh :

TEGUH TRI PRIHANTO USMAN  
NIM : 142302654

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Pada tanggal :

Penguji I

Penguji II

Dra. Ary Sutrischastini, M.Si

Drs. Muda Setia Hamid, MM, Ak

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, .....

Mengetahui,

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA  
DIREKTUR

Prof. Dr. Abdul Halim, MBA..Ak

## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

### **PENGARUH DISIPLIN DAN REMUNERASI TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PRAJURIT BATALYON ARTILERI MEDAN 11/KOSTRAD MAGELANG TAHUN 2016**

Yang dibuat untuk melengkapi sebagai persyaratan menjadi Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau berasal dari tesis yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan kesarjanaan di Lingkungan STIE Widya Wiwaha maupun di perguruan Tinggi manapun, kecuali bagian yang sumber informasi dicantumkan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Oktober 2016

**TEGUH TRI PRIHANTO USMAN**  
**NIM : 142302654**

## KATA PENGANTAR

Yang pertama diungkapkan adalah puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan kesempatan yang diberikan kepada kami, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Tesis ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan akademik yang ditetapkan pihak STIE Widy Wiyaha Yogyakarta agar penulis memperoleh gelar Magister Manajemen. Kami menyadari bahwa tesis ini diselesaikan atas bantuan banyak pihak, baik bantuan yang diterima secara langsung maupun tidak langsung.

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Halim, MBA., Ak selaku Direktur Program Magister Manajemen STIE Widy Wiyaha Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Endy Gunanto, MM., selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan.
3. Bapak Drs. Muda Setia Hamid, MM, Ak., selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan serta selaku Dosen Penguji II.
4. Bapak/ Ibu dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak / Ibu Dosen Magister Manajemen STIE Widy Wiyaha Yogyakarta.
6. Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/Kostrad

7. Istri, anak-anak dan segenap keluarga yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis selama proses studi dan penyusunan serta menyelesaikan seluruh aktivitas pendidikan penulis.
8. Seluruh rekan satu angkatan yang senantiasa saling mengingatkan, berbagi suka/duka dan bekerja sama melakukan berbagai hal selama menempuh pendidikan di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Penulis juga mohon maaf apabila dalam penulisan dan penyusunan tesis ini terdapat kekurangan atau terdapat kata maupun kalimat yang kurang sesuai. Mudah-mudahan tesis ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan maupun pihak manapun yang bermaksud memanfaatkannya. Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak saya mengucapkan terima kasih dan saran serta kritik yang membangun terhadap kesempurnaan penulisan ini sangat saya harapkan.

Yogyakarta, Oktober 2016

**TEGUH TRI PRIHANTO USMAN**  
**NIM : 142302654**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
ABSTRAK .....	xi
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Pertanyaan Penelitian .....	6
D. Tujuan penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Tinjauan Teori .....	8
B. Hipotesis .....	15
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	17
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	17
C. Teknik Pengumpulan Data .....	17

	D. Variabel Penelitian .....	18
	E. Metode Analisis Data .....	24
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data .....	32
	B. Pembahasan .....	37
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan .....	49
	B. Saran .....	51
	DAFTAR PUSTAKA	

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Pedoman Interval Nilai Rata-rata Variabel .....	20
Tabel 4.1 Rekapitulasi Jawaban Variabel Disiplin .....	34
Tabel 4.2 Rekapitulasi Jawaban Variabel Remunerasi .....	35
Tabel 4.3 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang .....	36
Tabel 4.4. Skor Nilai .....	37
Tabel 4.5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas .....	38
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas .....	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	45
Tabel 4.9. Hasil Uji F .....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	47

STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Grafik histogram .....	41
Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot .....	41

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## ABSTRAK

Kinerja yang dihasilkan oleh prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad dirasakan masih kurang maksimal. Hal ini dirasakan para prajurit yaitu dengan sistem remunerasi yang tidak memenuhi asas keadilan, dari faktor internal dalam arti pekerjaan yang lebih berat selayaknya memperoleh besaran remunerasi yang lebih tinggi, sedangkan faktor eksternal dalam arti kesetaraannya dengan remunerasi di instansi lain. Selain itu, menurut, permasalahan yang disinyalir menjadi faktor utama rendahnya etos kerja prajurit adalah kurang disiplinnya prajurit.

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisis hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan data-data berupa angka-angka atau data-data kualitatif yang diangkakan (*skoring*) dan diolah dalam skala pengukuran metode statistik untuk menemukan hubungan-hubungan antar variabel

Hasil analisis data mengenai variabel disiplin memberikan pengaruh sebesar 0,566 terhadap variabel Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang. Hal ini terlihat dari hasil persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai t hitung sebagai hasil uji t diperoleh nilai sebesar 7,571, nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabelnya. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara individu, variabel disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang. Nilai t hitung untuk remunerasi sebagai hasil uji t diperoleh nilai sebesar 2,919, nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabelnya. Dengan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara individu, variabel remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yakni remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Prajurit di Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang, dinyatakan diterima karena sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan. Nilai F hitung sebagai hasil uji F diperoleh nilai sebesar 40,118, nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabelnya. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel disiplin dan remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang. Perubahan variabel Kinerja Prajurit mampu dikonstruksi sebesar 49,2% oleh variabel disiplin dan remunerasi. Sedangkan sisanya sebesar 50,8% oleh variabel lain diluar disiplin dan remunerasi. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yakni disiplin dan remunerasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Prajurit di Akademi Militer Magelang, dinyatakan diterima karena sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan.

Kata kunci : *Kinerja, Disiplin, Remunerasi*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sebuah instansi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau organisasi tersebut. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu instansi atau organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Pemberian remunerasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan *grading* atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi

sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pemberian remunerasi ini mulai diberlakukan pada tahun 2007. Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan. Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi.

Menurut Mulyadi (2001), Sistem remunerasi atau sistem penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan kepada pegawai. Adapun pembayarannya dilakukan secara bulanan, tidak tergantung dari jumlah jam atau hari kerja atau jumlah produk yang dihasilkan. Sistem imbalan harus di tata ulang menjadi sistem penggajian atau remunerasi yang berdasarkan kinerja pegawai. Pada sistem penggajian (remunerasi) ini, pemerintah menjamin adanya tingkat kesejahteraan yang tinggi serta upaya pemeliharaan bagi para pegawai, sehingga pegawai merasa tercukupi dan dapat fokus memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi organisasi. Selanjutnya salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu,

menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, pegawai yang merasa terpenuhi kebutuhan akan mempersepsikan dirinya sebagai pegawai yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya kinerja pegawai. (Robbins, 2007), namun demikian, masalahnya sekarang ini, ada juga kementerian atau lembaga yang sudah diremunerasi tapi belum ada perubahan kinerja". Oleh karena itu, dengan remunerasi yang proporsional dan kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan prestasi-prestasi yang membanggakan sekaligus memberikan manfaat bagi birokrasi pemerintahan karena dapat memperbaiki citra birokrasi pemerintahan yang selama ini telah terpuruk di mata masyarakat.

Remunerasi diharapkan mampu memberikan motivasi dan dorongan bagi pegawai untuk lebih profesional dan meningkatkan kinerjanya. Seperti halnya, pada Batalyon Artileri Medan 11/Kostrad ini telah menerapkan remunerasi pada prajuritnya sebagai bentuk pelaksanaan reformasi birokrasi. Batalyon Artileri Medan 11 atau Guntur Geni adalah merupakan satuan pelaksana bantuan tempur di jajaran Resimen Artileri Medan 1/Putra Yudha dibawah Komandi divisi Infanteri 2/Kostrad yang berlokasi di kota Magelang Jawa Tengah diantara Gunung Merbabu dan Gunung Merapi atau tepatnya 2 km sebelah utara dari Lembah Gunung Tidar.

Batalyon Artileri Medan 11/ Guntur Geni terdiri dari 1 Baterei 1 markas dan 3 Baterei Tempur dengan kondisi materiil kurang lebih 80 % yang berdiri diatas lahan seluas 5 Ha terdiri dari kesatrian I dan II dengan bangunan gedung eks sekolah 2 Armed. Satuan ini mempunyai tugas pokok menyelenggarakan bantuan tembakan utama di darat secara dekat, kontinyu dan tepat pada waktunya kepada satuan yang dibantu dengan cara menghancurkan dan menetralsir sasaran-sasaran yang mengganggu tercapainya tugas satuan yang dibantu.

Pemberian remunerasi ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja maupun profesionalitas prajurit di Batalyon Artileri Medan 11/Kostrad. Namun pada kenyataannya kinerja prajurit Batalyon Artileri Medan 11/Kostrad masih belum terlihat adanya peningkatan. Kinerja yang dihasilkan oleh prajurit Batalyon Artileri Medan 11/Kostrad dirasakan masih kurang maksimal. Hal ini dirasakan para prajurit yaitu dengan sistem remunerasi yang tidak memenuhi asas keadilan, dari faktor internal dalam arti pekerjaan yang lebih berat selayaknya memperoleh besaran remunerasi yang lebih tinggi, sedangkan faktor eksternal dalam arti kesetaraannya dengan remunerasi di instansi lain. Kemudian dibuktikan dengan masih banyak pekerjaan – pekerjaan yang tidak terselesaikan secara maksimal seperti pekerjaan yang harusnya dapat selesai tepat waktu akan tetapi tidak dikerjakan sesuai waktu yang ditentukan dikarenakan selalu menunda pekerjaan yang diberikan. Masih adanya kecemburuan mengenai remunerasi tersebut yang diperoleh antar prajurit, yang besarnya tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing prajurit. Selain itu masih

adanya kebiasaan-kebiasaan buruk atau budaya-budaya tidak baik, seperti tidak mentaati jam kerja, kurang memiliki kreatifitas dalam melakukan pekerjaan, dan sering kali mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga seringkali ditemukan banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan secara tepat waktu. serta prajurit yang merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaan, hal ini dikarenakan tidak ada motivasi yang baik yang ditunjukkan oleh prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad.

Selain itu, menurut, permasalahan yang disinyalir menjadi faktor utama rendahnya etos kerja prajurit adalah kurang disiplinnya prajurit. Hal ini tercermin pada jam kedatangan (absensi) prajurit yang masih ada yang telat masuk kantor. Selain itu, masih banyak sekali prajurit yang duduk-duduk santai di luar jam istirahat. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yeni (2010) mengenai pengaruh persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang hasilnya berpengaruh sudah sangat kuat dan signifikan, maka penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui seberapa besar “Pengaruh Disiplin dan Rumenerasi Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang Tahun 2016.”



## **B. Perumusan masalah**

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas, perumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah disiplin dan remunerasi belum diketahui pengaruhnya terhadap kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang ?
2. Apakah ada pengaruh remunerasi terhadap kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin dan remunerasi secara bersama-sama terhadap kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang ?

## **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan yang ingin dicapai sejalan dengan pertanyaan penelitian yang diajukan. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.

2. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan remunerasi secara bersama-sama terhadap kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya ilmu manajemen, sehingga dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan karya ilmiah terhadap mahasiswa manajemen, dosen manajemen dan praktisi serta pemerhati kajian manajemen.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat merangsang munculnya penelitian-penelitian baru dalam bidang manajemen khususnya tentang upaya peningkatan kinerja, sehingga selalu dapat menyesuaikan dengan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan.
2. Manfaat Praktis :
  - a. Sebagai bahan masukan bagi instansi dalam hal ini Batalyon Artileri Medan 11/Kostrad dalam mengantisipasi hal-hal yang berkaitan dengan lembaga terutama dalam hal peningkatan kinerja, yang diharapkan dapat dipakai sebagai sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kualitas

standar peningkatan kinerja.

- b. Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan bagi penulis dan diharapkan bagi mahasiswa yang lain.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2008) pada dasarnya ada 8 (delapan) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (*goals*) dan kemampuan (*ability*) pegawai ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain bahwa tujuan pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sepadan atau sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bersungguh-sungguh dalam bekerja dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan berperan penting untuk membentuk kedisiplinan pegawai mengingat pimpinan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan para pegawai akan terbawa baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (semisal kurang disiplin), maka para pegawai juga pasti akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e. Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

f. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan strategis dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang sepadan, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sehingga sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

h. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

## 2. Remunerasi

Istilah remunerasi seringkali disama artikan dengan istilah kompensasi. Ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama. Di Indonesia sendiri istilah ini mulai lazim dikenal masyarakat umum saat adanya program reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah

pelaksanaan remunerasi. Keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi. Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan (Byars dan Rue dalam Siswanto, 2007).

Remunerasi menurut Kamus Besar Indonesia yang diterbitkan Pusat Bahasa Indonesia pada tahun 2008 adalah pemberian hadiah (penghargaan atau jasa), bayaran, imbalan, kompensasi, atau upah. Remunerasi adalah suatu tindakan yang terkait dengan pembayaran. Pembayaran disini maksudnya adalah pembayaran atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan. Shawn menyimpulkan bahwa “.... *all payments by an employer would count as remuneration*”, maksudnya adalah bahwa semua pembayaran yang diterima oleh seorang pekerja dalam jumlah tertentu disebut remunerasi.

Remunerasi berbeda dengan kompensasi. Remunerasi bersifat finansial, baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan kompensasi dapat bersifat finansial dan nonfinansial.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut, maka remunerasi adalah suatu pembayaran berupa uang dan/atau barang yang diberikan atas prestasi dan/atau penghargaan, baik selama dalam suatu hubungan kerja maupun sesudah

berakhirnya suatu hubungan kerja berdasarkan suatu sistem yang terstruktur, terbuka, adil dan layak.

Menurut MENPAN, tujuan diadakannya Remunerasi untuk mendorong sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan membentuk perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tindak Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Selain itu, sistem remunerasi dapat menciptakan persaingan yang positif antar karyawan dan memacu untuk mengembangkan dirinya.

Besarnya Remunerasi, tentu berdasarkan pencapaian Reformasi Birokrasi masing-masing Kementerian dan Lembaga Negara maupun Pemerintah Daerah masing-masing. Dalam hal ini Kementerian Keuangan nampaknya dijadikan tolak ukur, dan dikaitkan dengan pemberian besarnya Remunerasi. Dengan demikian Instansi lain mengacu kepada Kementerian Keuangan yaitu berapa persen pencapaian Reformasi Birokrasinya. Sebagai contoh adalah Kementerian Hankam memperoleh Remunerasi 30 %, Kem. Kum.Ham 40 %, BPKP 70 % dari Kementerian Keuangan.

### **3. Kinerja**

#### **a. Pengertian kinerja**

Menurut Rivai (2011), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan



sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Mangkunegara (2005) menyampaikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada bagian lain, beliau menyimpulkan bahwa kinerja SDM adalah hasil kerja ( *out put* ) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per-satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau sekelompok orang yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Davis dalam Mangkunegara (2005) menyampaikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} \times \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \end{aligned}$$

$$Ability = Knowledge \times skill$$

Menurut Mangkunegara (2005), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

c. Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja karyawan dapat dinilai dari hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- 4) Kerja sama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 5) Inisiatif. Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

## **B. Hipotesis**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan landasan teori yang digunakan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif atau negatif yang signifikan terhadap kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.
2. Remunerasi memiliki pengaruh positif atau negatif yang signifikan terhadap kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.
3. Disiplin kerja dan remunerasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif atau negatif yang signifikan terhadap kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.

STIE Widya Wiyana  
Jangan Plagiat

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisis hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan data-data berupa angka-angka atau data-data kualitatif yang diangkakan (*skoring*) dan diolah dalam skala pengukuran metode statistik untuk menemukan hubungan-hubungan antar variabel (Sugiyono, 2009).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

1. Lokasi penelitian : Batalyon Artileri Medan 11/Kostrad
2. Waktu Penelitian : Penelitian ini direncanakan berlangsung selama kurang lebih dua bulan, yaitu dari bulan Juni 2016 sampai dengan Agustus 2016.

#### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang akurat dan objektif maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dilapangan melalui sumber,

dimana biasanya dilakukan dalam dua cara yakni :

- 1) Observasi (Pengamatan), yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu Batalyon Artileri Medan 11/Kostrad Magelang.
- 2) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada 86 orang anggota Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad berpangkat Bintara untuk memperoleh informasi yang relevan untuk tujuan penelitian.

## 2. Data Sekunder

Kepustakaan yaitu dengan mencari data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mencari dan membaca literatur, buku-buku bacaan dan tulisan ilmiah yang berkaitan dan relevan dengan objek penelitian yang hendak diteliti.

### **D. Variabel Penelitian**

Variabel adalah *construct* yang dapat diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena. *Construct* adalah abstraksi dari fenomena-fenomena kehidupan nyata yang diamati (Saifuddin, 2003 : 69).

Definisi operasional adalah penentu *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh

peneliti dalam mengoperasionalkan *construct* (Saifuddin, 2003 : 69). Operasional variabel bertujuan untuk menyelaraskan operasionalisasi variabel organisasi. Dan operasional variabel dapat mempermudah bagi penyusunan daftar pertanyaan (kuesioner).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengukuran dengan skala ordinal yaitu lima *point likert scale* (skala likert). Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi dari seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2006 : 86). Dengan menggunakan skala ini diharapkan dapat memudahkan peneliti dalam penyusunan daftar kuesioner dengan terstruktur.

Hasil atau jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif, responden menyatakan tingkat sangat tinggi atau tingkat sangat rendah mengenai berbagai pertanyaan dan atau pernyataan mengenai perilaku, objek, orang atau kejadian.

Dalam penelitian ini digunakan tingkat sangat tinggi atau tingkat sangat rendah kedalam lima bagian skala, yaitu:

1. Skor 1 : sangat tidak setuju (STS)
2. Skor 2 : tidak setuju (TS)
3. Skor 3 : kurang setuju (KS)
4. Skor 4 : setuju (S)
5. Skor 5 : sangat setuju (SS)

Untuk dapat memperoleh gambaran mengenai karakteristik sampel yang akan diteliti (responden) dilakukan pengolahan data kasar melalui perhitungan statistik deskriptif. Dengan mendeskripsikan skor dari suatu ubahan atau variabel yang ada didapatkan suatu gambaran tentang permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau untuk menentukan interval dari nilai rata-rata jawaban para responden di setiap variabel, maka digunakan suatu pedoman dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyak skor}}$$

Dalam penelitian ini skor tertinggi dari interval kuisioner adalah 5 dan skor terendah adalah 1, sedangkan banyaknya skor adalah 5. Sehingga nilai intervalnya adalah  $\frac{5 - 1}{5} = 0.80$  maka intervalnya adalah:

Tabel 3.1  
Pedoman Interval Nilai Rata-rata Variabel

INTERVAL	KRITERIA
1.00 - 1.80	Sangat tidak setuju (STS)
1.81 - 2.61	Tidak setuju (TS)
2.62 - 3.42	Kurang setuju (KS)
3.43 - 4.22	Setuju (S)
4.23 - 5.00	Sangat setuju (SS)

Sumber: Sugiyono, 2006



Selanjutnya, definisi operasional variabel akan mengemukakan indikator-indikator dari masing-masing variabel yang ada dalam kerangka pemikiran.

Adapun indikator-indikator dari tiap variabel adalah sebagai berikut:

#### 1. Disiplin

Peraturan Disiplin Prajurit TNI yang selanjutnya disebut peraturan disiplin adalah segala bentuk peraturan dan ketentuan-ketentuan tentang ketaatan dan kepatuhan terhadap semua perintah kedinasan dari tiap-tiap atasan dengan seksama dan bertanggung jawab, yang berlaku bagi prajurit TNI, baik dalam melaksanakan tugas dan kewajiban kedinasan maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Variabel Disiplin, diukur dengan empat pertanyaan dan atau pernyataan yang menggunakan skala ordinal yaitu lima skala *linkert*, dengan indikator variabel kepemimpinan direktif adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin merupakan nafas bagi setiap anggota Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad dan dilaksanakan oleh pegawai di lingkungannya. (X<sub>1.1</sub>)
- b. Setiap anggota di lingkungan Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad senantiasa taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. (X<sub>1.2</sub>)
- c. Dalam menjalankan aktifitas apapun, setiap anggota Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad memanfaatkan waktu yang telah ditentukan. (X<sub>1.3</sub>)
- d. Perilaku anggota di lingkungan Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad sudah sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku. (X<sub>1.4</sub>)

- e. Norma hukum organisasi Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad senantiasa dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik.(X<sub>1,5</sub>)

## 2. Remunerasi

Remunerasi menurut Kamus Besar Indonesia yang diterbitkan Pusat Bahasa Indonesia pada tahun 2008 adalah pemberian hadiah (penghargaan atau jasa), bayaran, imbalan, kompensasi, atau upah. Remunerasi adalah suatu tindakan yang terkait dengan pembayaran.

Variabel Remunerasi, diukur dengan empat pertanyaan dan atau pernyataan yang menggunakan skala ordinal yaitu lima skala *linkert*, dengan indikator variabel kepemimpinan direktif adalah sebagai berikut:

- a. Sistem remunerasi di lingkungan Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad sudah baik.(X<sub>2,1</sub>)
- b. Adanya remunerasi membuat kerja lebih semangat.(X<sub>2,2</sub>)
- c. Pemberian remunerasi membuat pegawai lebih setia dan loyal terhadap tempat kerjanya.(X<sub>2,3</sub>)
- d. Kesejahteraan anggota semakin meningkat dan membaik setelah adanya remunerasi.(X<sub>2,4</sub>)
- e. Pegawai berorientasi pada pelayanan dan menghindari tindak korupsi, kolusi dan nepotisme setelah adanya remunerasi.(X<sub>2,5</sub>)

### 3. Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang prajurit sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu (Bernadin & Russell, 1993 : 379).

Variabel kinerja prajurit, diukur dengan empat pertanyaan dan atau pernyataan yang menggunakan skala ordinal yaitu lima skala *linkert*, dengan indikator variabel kepemimpinan direktif adalah sebagai berikut:

- a. Saya teliti, tepat, cepat dan memiliki kecakapan (kemampuan) dalam melaksanakan tugas. (Y<sub>1.1</sub>)
- b. Saya memiliki kemampuan dalam mencapai target atau beban tugas yang harus saya lakukan. (Y<sub>1.2</sub>)
- c. Saya memiliki pengetahuan dan pengalaman berkaitan dengan spesifikasi tertentu yang ditetapkan untuk pekerjaan, prosedur kerja, maupun kemampuan teknis lainnya atas pekerjaan yang harus saya lakukan. (Y<sub>1.3</sub>)
- d. Saya senang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan orang lain atau sebaliknya, senang membantu teman untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. (Y<sub>1.4</sub>)
- e. Saya mampu beradaptasi atau menyesuaikan diri terhadap pekerjaan. (Y<sub>1.5</sub>)

## E. Metode Analisis Data

Tahapan-tahapan dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini diawali dengan menganalisis data yang digunakan dalam kegiatan penelitian, serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Analisis data merupakan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian, kemudian peneliti melakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan angket kepada responden. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap atau pendapat responden tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

- a. skor 1 = Sangat Tidak Setuju
- b. skor 2 = Tidak Setuju
- c. skor 3 = Netral

d. skor 4 = Setuju

e. skor 5 = Sangat Setuju

2. Setelah data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian, maka digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

- 1) Skala 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah
- 2) Skala 1,81 – 2,60 = Rendah
- 3) Skala 2,61 – 3,40 = Sedang
- 4) Skala 3,41 – 4,20 = Tinggi
- 5) Skala 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

Setelah data yang ada siap diuji, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap data tersebut untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dinyatakan valid dan reliable serta melakukan uji hipotesis.

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2006:348), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{|\sum X^2 - (\sum X)^2| \quad |n \sum Y^2 - (\sum Y)^2|}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien Korelasi antara x dan y
- n : Jumlah Data
- $\sum x$  : Jumlah Skor Butir (masing-masing variabel)
- $\sum y$  : Jumlah Skor Total
- $\sum xy$  : Jumlah Perkalian Skor Butir dengan Skor Total
- $\sum x^2$  : Jumlah kuadrat skor butir
- $\sum y^2$  : Jumlah kuadrat skor total

Setelah diperoleh hasil  $r_{xy}$ , selanjutnya dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha$  5% (tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 0,05). Jika  $r_{xy} > r_{tabel}$  atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka angket tersebut dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat analisa. Apabila  $r_{xy} < r_{tabel}$  atau nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dijadikan sebagai alat analisa.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2006:354), reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama. Untuk mengetahui reliabilitasnya (uji reliabilitas) digunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{1 - \sum a_b^2}{a_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum a_b^2$  = Jumlah varians tiap butir

$a_t^2$  = varians total

Sebelum memperoleh  $r$ , terlebih dahulu harus ditemukan varians tiap butirnya ( $\alpha$ ). Langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$a_b^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Mencari jumlah varian dengan jalan menjumlahkan varians tiap butir.

b. Mencari reliabilitas dengan rumus alpha. Setelah diperoleh hasil  $r_{hitung}$ , selanjutnya dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf kebenaran 95% (tingkat kesalahan yang ditoleransi ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka angket tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan sebagai alat analisa. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka angket tersebut dinyatakan tidak reliabel dan tidak dapat dijadikan sebagai alat analisa.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, dan remunerasi terhadap variabel terikatnya (kinerja prajurit) akan dianalisa dengan menggunakan metode *regresi linear berganda*. Rumus regresi linear berganda yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2006:250):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja PNS
- a = Konstanta (nilai Y jika  $x_1 - x_2 = 0$ )
- $b_1 - b_2$  = Koefisien variabel  $x_1 - x_2$
- $X_1$  = Disiplin Kerja
- $X_2$  = Remunerasi



Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesisnya, dilakukan uji statistic yang terdiri dari uji t, uji F dan uji R<sup>2</sup>. Pengujian hipotesis selengkapnya sebagai berikut:

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (secara individu atau *partial*) terhadap variabel terikatnya. Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2006:215):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t<sub>tabel</sub>. Apabila t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka variabel tersebut secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Sedangkan apabila t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> atau nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka variabel bebas tersebut secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

b. Uji F

Untuk menguji secara bersama-sama atau serempak (seluruh variabel bebas diuji secara bersama-sama) terhadap variabel terikatnya menggunakan uji F, persamaannya sebagai berikut (Sugiyono, 2006:219):

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{R^2}{n - k - 1}}$$

Keterangan:

F = Pendekatan distribusi probabilitas (F hitung)

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan F<sub>tabel</sub>.

Apabila F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka variabel bebas tersebut secara simultan (serempak) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Sedangkan apabila F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> atau nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka variabel bebas tersebut secara simultan (serempak) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Selain uji t dan uji F, untuk mengetahui (mengukur) sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan atau memberikan kontribusi/sumbangan terhadap variabel dependennya, maka diperlukan uji koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan 1 (satu). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti menunjukkan bahwa variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya sangat terbatas (kecil). Sedangkan nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 (satu) berarti menunjukkan bahwa hampir semua

informasi yang dibutuhkan mampu dijelaskan oleh variabel independent tersebut.

Persamaan uji determinasi yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2001:82):

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

$$R^2 = \frac{n(a \sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y) - (\sum Y)^2}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

JKT = Jumlah kuadrat total

JKR = Jumlah kuadrat regresi

n = Jumlah sampel

a = konstanta

Y = Nilai variabel dependet

$X_{1-2}$  = Nilai variabel independent

$b_{1-2}$  = Koefisien regresi variabel independent

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Satuan Yonarmed 11/ Kostrad berdisklokasi di Jl. Kosen Hirohusodo Selatan Desa Gelangan Kecamatan Magelang Tengah Kotamadya Magelang Jawa Tengah dan secara geografis terletak diantara G. Merapi dan G. Merbabu dengan luas tanah 51.301 M<sup>2</sup>.

Yonarmed 11/1/2 Kostrad merupakan Satuan pelaksana Menarmed 1/2 Kostrad yang mempunyai tugas pokok memberikan bantuan tembakan secara terus menerus dan tepat waktu kepada satuan yang dibantu dengan cara menghancurkan/menetralsir sasaran yang mengganggu tercapainya tugas satuan yang dibantu. Di samping itu satuan juga memiliki tugas untuk menyiapkan satuan guna melaksanakan tugas-tugas OMS P yang diberikan oleh Komando Atas.

Kesiapan satuan untuk mampu melaksanakan tugas pokok tersebut dapat dicapai melalui pembinaan satuan berupa pelaksanaan program yang diberikan oleh Komando Atas maupun pembinaan satuan yang dilaksanakan atas inisiatif sendiri serta dukungan disiplin militer yang baik serta insentif berupa Remunerasi.

Untuk melihat pengaruh disiplin dan Remunerasi terhadap Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang, maka dilakukanlah penelitian ini.

Dalam Penelitian ini dilakukan penyebaran angket yang bersifat tertutup kepada responden penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang yang diambil secara acak. Sesuai dengan jumlah reponden yang dibutuhkan sebagaimana hasil perhitungan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, jumlah responden yang dibutuhkan adalah sebanyak 86. Penyebaran angket dilakukan secara berulang sampai dengan kuota atau kebutuhan data yang dibutuhkan terpenuhi, yakni sebanyak 86 data. Angket yang dinyatakan layak dijadikan sebagai data penelitian adalah angket yang seluruh pertanyaannya dijawab oleh responden. Jika diperoleh angket yang tidak sesuai (ada yang dilewati atau tidak semua pertanyaan yang diajukan di jawab), maka angket tersebut dinyatakan tidak berlaku dan digantikan dengan angket baru yang diberikan kepada responden lain yang belum mengisi angket pada waktu sebelumnya.

Angket yang telah dikembalikan responden dalam penelitian ini selanjutnya direkapitulasi sesuai dengan pengelompokan variabelnya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua buah variabel bebas yang terdiri dari variabel disiplin dan variabel remunerasi, sedangkan variabel kinerja tenaga pendidik sebagai variabel terikatnya.

Hasil rekapitulasi jawaban responden selengkapnya terlampir. Hasil rekapitulasi jawaban responden untuk masing-masing variabel penelitian diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Variabel Disiplin

Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel disiplin yang terdiri dari 5 butir pertanyaan, secara keseluruhan diperoleh informasi sebagaimana tersaji pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Rekapitulasi Jawaban Variabel Disiplin

		Disiplin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	3,5	3,5	3,5
	S	44	51,2	51,2	54,7
	SS	39	45,3	45,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan informasi sebagaimana terlihat pada tabel 4.1 tersebut di atas, diperoleh informasi bahwa dari 86 responden, tidak ada satu responden pun yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju. Sebanyak 3 orang Prajurit atau sebesar 3,5% responden memilih jawaban Netral, sebanyak 44 orang Prajurit atau sebesar 51,2% responden menyatakan Setuju dan sebanyak 39 orang Prajurit atau sebesar 45,3% responden menyatakan Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel disiplin ( $X_1$ ) mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, karena mayoritas responden memilih jawaban Setuju dan Sangat Setuju atas pernyataan-pernyataan variabel disiplin yang diajukan dalam angket yang disebarakan.

## 2. Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Variabel Remunerasi

Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel remunerasi yang terdiri dari 5 butir pertanyaan, secara keseluruhan diperoleh informasi sebagaimana tersaji pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Rekapitulasi Jawaban Variabel Remunerasi

		Remunerasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2,3	2,3	2,3
	S	64	74,4	74,4	76,7
	SS	20	23,3	23,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan informasi sebagaimana terlihat pada tabel 4.2 tersebut di atas, diperoleh informasi bahwa dari 86 responden, tidak ada satu responden pun yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju. Sebanyak 2 orang Prajurit atau sebesar 2,3% responden memilih jawaban Netral, sebanyak 64 orang Prajurit atau sebesar 74,4% responden menyatakan Setuju dan sebanyak 20 orang Prajurit atau sebesar 23,3% responden menyatakan Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel remunerasi ( $X_2$ ) mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, karena mayoritas responden

memilih jawaban Setuju dan Sangat Setuju atas pernyataan-pernyataan variabel remunerasi yang diajukan dalam angket yang disebarkan.

3. Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Variabel Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang

Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel Kinerja Prajurit yang terdiri dari 5 butir pertanyaan, secara keseluruhan diperoleh informasi sebagaimana tersaji pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3  
Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Batalyon Artileri Medan 11/  
Kostrad Magelang

**Kinerja Prajurit**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	6	7,0	7,0	7,0
S	52	60,5	60,5	67,4
SS	28	32,6	32,6	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan informasi sebagaimana terlihat pada tabel 4.3 tersebut di atas, diperoleh informasi bahwa dari 86 responden, tidak ada satu responden pun yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju. Sebanyak 6 orang Prajurit atau sebesar 7,0% responden memilih jawaban Netral, sebanyak 52 orang Prajurit atau sebesar 60,5% responden menyatakan Setuju dan sebanyak 28 orang Prajurit atau sebesar 32,6% responden menyatakan Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel kinerja Prajurit (Y) mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, karena mayoritas



reponden memilih jawaban Setuju dan Sangat Setuju atas pernyataan-pernyataan variabel kinerja Prajurit yang diajukan dalam angket yang disebarakan.

## B. Pembahasan

Informasi berupa jawaban yang diberikan dari responden melalui angket yang disebarakan merupakan data yang bersifat kualitatif. Untuk memudahkan proses analisisnya, maka data yang bersifat kualitatif tersebut selanjutnya di kuantitatifkan dengan menggunakan teknik skoring sebagai berikut:

Tabel 4.4.  
Skor Nilai

<i>Skor Rata-rata</i>	<b>Skor</b>	<b>Jawaban</b>
0,00 sd 1,00	1	Sangat Tidak Setuju
1,01 sd 2,00	2	Tidak Setuju
2,01 sd 3,00	3	Cukup Setuju
3,01 sd 4,00	4	Setuju
4,01 sd 5,00	5	Sangat Setuju

Sumber: Data Sekunder yang Diolah, 2016

Setelah data yang ada dikuantitatifkan dengan menggunakan teknik skoring selanjutnya data tersebut akan diuji terlebih dahulu untuk memastikan bahwa data tersebut dinyatakan layak dan handal sebagai instrumen penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan korelasi *product moment* antar masing-masing item yang mengukur suatu skala dengan skor total skala tersebut. Kriteria yang digunakan dalam pengujian validitas adalah bila nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) suatu item lebih besar dari  $r_{tabel}$ , berarti item tersebut valid. Dengan  $n = 86$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,1379 (Bawono, 2006). Jadi koefisien  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari 0,1379 untuk menyatakan suatu item adalah valid. Rekapitulasi hasil uji validitas atas data yang telah terkumpul dari angket yang disebarkan kepada responden selengkapnya tersaji pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5.  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
<b>Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)</b>				
X1.1	0,853	0,1379	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	0,850	0,1379	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	0,676	0,1379	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.4	0,730	0,1379	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.5	0,654	0,1379	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Variabel Remunerasi (X<sub>2</sub>)</b>				
X2.1	0,749	0,1379	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	0,749	0,1379	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.3	0,468	0,1379	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

X2.4	0,449	0,1379	r hitung > r tabel	Valid
X2.5	0,647	0,1379	r hitung > r tabel	Valid
<b>Variabel Kinerja Prajurit (Y)</b>				
Y1	0,739	0,1379	r hitung > r tabel	Valid
Y2	0,766	0,1379	r hitung > r tabel	Valid
Y3	0,714	0,1379	r hitung > r tabel	Valid
Y4	0,795	0,1379	r hitung > r tabel	Valid
Y5	0,673	0,1379	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 sebagaimana tersaji di atas, diperoleh informasi mengenai besarnya nilai koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan/pemyataan yang diajukan kepada responden, yang terdiri dari 5 butir pertanyaan untuk variabel disiplin ( $X_1$ ), 5 butir pertanyaan untuk remunerasi ( $X_2$ ) dan 5 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Prajurit (Y). Hasil perhitungan tersebut menghasilkan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) seluruh variabel yang ada mempunyai nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,1379$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan/pemyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid dan data tersebut layak dijadikan sebagai alat analisa.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan digunakan untuk menunjukkan kemampuan untuk mengukur data tanpa kesalahan dan hasilnya selalu konsisten atau tetap sama, meskipun digunakan oleh orang lain atau ditempat lain ketika mengukur hal yang serupa. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas selengkapny dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Reliabilitas (Alpha)	Nilai Kritis (r tabel)	Ket
Disiplin ( $X_1$ )	0,883	0,1379	Reliabel
Remunerasi ( $X_2$ )	0,764	0,1379	Reliabel
Kinerja Prajurit (Y)	0,873	0,1379	Reliabel

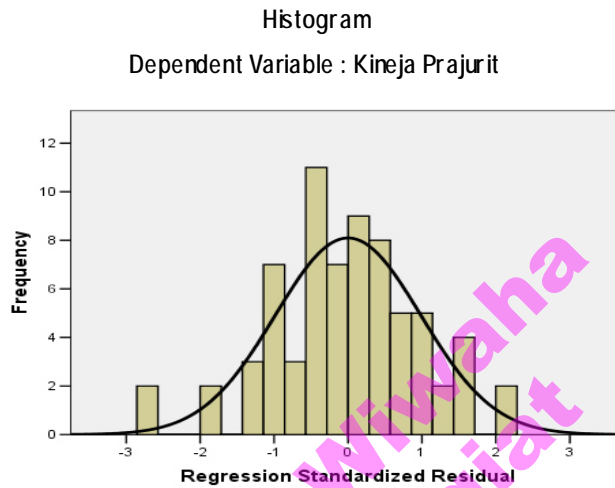
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 sebagaimana tersaji diatas, diperoleh informasi mengenai hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel yang ada. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa diperoleh nilai koefisien reliabilitas alpha yang lebih besar dari nilai kritisnya ( $r_{tabel}$ ) yaitu sebesar 0,1379. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan mengenai variabel disiplin ( $X_1$ ), remunerasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Prajurit (Y) merupakan pertanyaan yang reliable dan data yang telah dikumpulkan dinyatakan layak sebagai alat analisa.

## 2. Uji Normality

Deteksi persamaan regresi yang diperoleh untuk memenuhi asumsi normalitasnya, digunakan analisa grafik. Grafik histogram menunjukkan perbandingan antara data hasil pengamatan atau observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Gambar 4.1 akan menunjukkan grafik dengan pola distribusi yang normal. Pada gambar 4.2, grafik Normal P-P Plot menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti

arah garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.



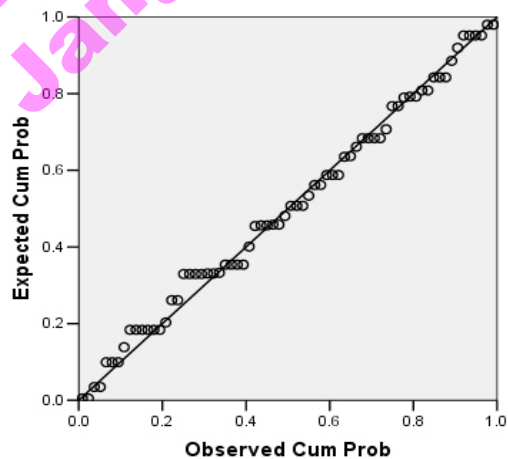
Gambar 4.1

Grafik histogram

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Dependent Variabel : Kinerja Prajurit



Gambar 4.2

Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, maka dilakukan uji regresi linear berganda, karena jumlah variabel bebasnya lebih dari satu. Model regresi linear berganda untuk variabel-variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil pengolahan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,699	2,172		1,243	,217
	Disiplin	,566	,075	,609	7,571	,000
	Remunerasi	,301	,103	,235	2,919	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Prajurit

Sumber: Data Sekunder yang Diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda sebagaimana terlihat pada tabel 4.7 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,699 + 0,566 X_1 + 0,301 X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maknanya dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta pada persamaan tersebut di atas diperoleh nilai sebesar 2,699. Nilai tersebut memiliki makna bahwa apabila kedua variabel bebas yang ada tidak memberikan pengaruh atau dengan kata lain nilai pada kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel disiplin ( $X_1$ ) dan remunerasi ( $X_2$ ) sama dengan nol atau dianggap tetap (konstan), maka Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang akan memiliki nilai sebesar nilai konstanta tersebut.

b. Koefisien Regresi Disiplin ( $b_1$ )

Koefisien regresi variabel disiplin pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,566. Nilai tersebut memiliki makna bahwa apabila nilai variabel disiplin ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang akan meningkat pula sebesar nilai koefisiennya. Sebaliknya apabila nilai variabel disiplin diturunkan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Prajurit juga akan menurun sebesar nilai koefisiennya, dengan asumsi pada variabel remunerasi sama dengan nol atau dalam keadaan konstan. Hal ini juga menunjukkan bahwa antara variabel disiplin dengan Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang memiliki hubungan yang searah atau variabel disiplin memberikan pengaruh secara positif terhadap kinerja Prajurit di lingkungan Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang .

c. Koefisien Regresi Remunerasi ( $b_2$ )

Koefisien regresi variabel remunerasi pada persamaan di atas diperoleh nilai sebesar 0,301. Nilai sebesar tersebut memiliki makna bahwa apabila nilai variabel remunerasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang akan meningkat sebesar nilai koefisiennya. Sebaliknya apabila nilai variabel remunerasi diturunkan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Prajurit juga akan menurun sebesar nilai koefisiennya, dengan asumsi variabel disiplin sama dengan nol atau dalam keadaan konstan. Hal ini juga menunjukkan bahwa antara variabel remunerasi dengan Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang memiliki hubungan yang searah atau dengan kata lain, variabel remunerasi memberikan pengaruh secara positif terhadap kinerja Prajurit di lingkungan Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang .

4. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel bebas (secara parsial) terhadap variabel terikatnya. Hasil uji t selengkapnya tersaji dalam tabel 4.8 sebagai berikut:



Tabel 4.8  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,699	2,172		1,243	,217
	Disiplin	,566	,075	,609	7,571	,000
	Remunerasi	,301	,103	,235	2,919	,005

a. Dependent Variable : Kinerja Prajurit

Sumber: Data Sekunder yang Diolah, 2016

- a. Signifikansi Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang

Berdasarkan hasil perhitungan uji t sebagaimana terlihat pada tabel pada tabel 4.8 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kemampuan disiplin adalah sebesar 7,571 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000.  $t_{tabel}$  pada *derivatif of freedom* ( $df$ ) =  $n - k - 1 = 86 - 1 - 1 = 84$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 (uji dua sisi) diperoleh nilai sebesar 1,6632 (Bawono, 2006). Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,571 > 1,6632$ ) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang .

- b. Signifikansi Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang

Berdasarkan hasil perhitungan uji t sebagaimana terlihat pada tabel pada tabel 4.8 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel remunerasi

adalah sebesar 2,919 dan nilai signifikansinya sebesar 0,005.  $t_{tabel}$  pada *derivatif of freedom* ( $df$ ) =  $n - k - 1 = 86 - 1 - 1 = 84$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 (uji dua sisi) diperoleh nilai sebesar 1,6632 (Bawono, 2006:192). Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,919 > 1,6632$ ) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang.

## 5. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian ini secara simultan atau bersama-sama. Hasil uji F selengkapnya tersaji dalam tabel 4.9

Tabel 4.9.  
Hasil Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressor	295,453	2	147,726	40,118	,000 <sup>a</sup>
	Residual	305,629	83	3,682		
	Total	601,081	85			

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Prajurit

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diperoleh informasi mengenai nilai F hitung. Nilai F hitung merupakan hasil uji signifikansi pengaruh variabel disiplin ( $X_1$ ) dan remunerasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang. Nilai  $F_{hitung}$  terlihat sebesar

40,118 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000.  $F_{tabel}$  dengan *derifatif of freedom* ( $df$ ) =  $n - k - 1 = 86 - 2 - 1 = 83$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 diperoleh nilai sebesar sebesar 3,107 (Bawono, 2006). Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $40,118 > 3,107$ ) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan remunerasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Prajurit Amil Magelang.

#### 6. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau tepatnya koefisien determinasi ganda (untuk kasus lebih dari satu variabel independen) mengukur *goodness of fit* (kecocokan model) persamaan regresi, jadi mengukur proporsi atau persentase total variasi atau perubahan-perubahan pada variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya secara bersama-sama. Hasil perhitungan uji koefisien determinasi terlihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,701 <sup>a</sup>	,492	,479	1,919	1,987

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Disiplin

b. Dependent Variable : Kinerja Prajurit

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut, diperoleh informasi bahwa nilai  $R^2$  (R square) sebesar 0,492. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Prajurit mampu dijelaskan atau diterangkan oleh kedua variabel bebasnya

yang terdiri dari disiplin dan remunerasi sebesar 49,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 50,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data mengenai variabel disiplin memberikan pengaruh sebesar 0,566 terhadap variabel Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang. Hal ini terlihat dari hasil persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai  $t$  hitung sebagai hasil uji  $t$  diperoleh nilai sebesar 7,571, nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t$  tabelnya. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara individu, variabel disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang. Dengan demikian, maka bahwa hipotesis pertama yang diajukan yakni disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Prajurit di Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang, dinyatakan diterima karena sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel remunerasi memberikan pengaruh sebesar 0,301 terhadap variabel Kinerja Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang. Nilai  $t$  hitung sebagai hasil uji  $t$  diperoleh nilai sebesar 2,919, nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t$  tabelnya. Dengan demikian

maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara individu, variabel remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yakni remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Prajurit di Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang, dinyatakan diterima karena sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan.

3. Nilai F hitung sebagai hasil uji F diperoleh nilai sebesar 40,118, nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabelnya. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel disiplin dan remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang. Perubahan variabel Kinerja Prajurit mampu dikontribusi sebesar 49,2% oleh variabel disiplin dan remunerasi. Sedangkan sisanya sebesar 50,8% oleh variabel lain diluar disiplin dan remunerasi. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yakni disiplin dan remunerasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Prajurit di Akademi Militer Magelang, dinyatakan diterima karena sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Variabel disiplin memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan remunerasi. Sebagai Prajurit di lingkungan militer (Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang), disiplin merupakan salah satu hal yang harus dilaksanakan, sebagaimana penyikapian dan slogan yang dianut oleh kalangan TNI yakni disiplin afalah nafasku. Sikap disiplin harus dibiasakan dalam kehidupan sehari-hari. Berkaitan dengan hal tersebut, sebaiknya pihak Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang dapat memberikan support dan dorongan terhadap seluruh Prajurit di lingkungannya untuk menjaga dan selalu meningkatkan kedisiplinannya. Hal ini terkait dengan kinerja yang dihasilkan. Makin disiplin Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang maka diharapkan kinerja yang dihasilkan makin baik.
2. Variabel remunerasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan disiplin terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang. Hal ini tidak berarti bahwa remunerasi yang dimiliki oleh tenaga pendidik Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang dapat dihilangkan. Remunerasi tetap dibutuhkan bagi Prajurit dan merupakan salah satu bentuk perhatian institusi agar tingkat kesejahteraan pegawai dapat terus ditingkatkan. Tingginya tuntutan kebutuhan hidup secara langsung berakibat

pada tingginya pendapatan yang harus diterima oleh setiap orang. Penerimaan remunerasi pada awalnya memberikan dampak yang baik bahkan meningkatkan kinerja pegawai, tetapi seiring berjalannya waktu, remunerasi menjadi kebiasaan dan rutinitas, sehingga dampak terhadap kinerja mulai menurun. Sebaiknya pihak Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang menyikapi hal tersebut dengan hati-hati agar kinerja Prajurit tidak semakin menurun kinerjanya. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap efektifitas pemberian remunerasi terhadap prajurit.

3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel disiplin dan remunerasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang sehingga sebaiknya Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelang melakukan penelitian secara berkala dan berkelanjutan terutama berkaitan dengan Kinerja Batalyon Artileri Medan 11/ Kostrad Magelangnya, supaya dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai Kinerja Prajurit yang ada serta dapat mengembangkan Kinerja Prajurit tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bawono, Anton, 2006*, Multivariate Analysis dengan SPSS, STAIN Salatiga
- Bemardin, John H. dan Russel, Joyce E. A., 1993*, Human Resources Management: An Experiential Approach, Jakarta: Gramedia Pustaka,
- Byars, Lloyd L dan Rue, Leslie W, 2006*, Human Resource Management, 8 edition. MCGraw-Hill, Irwin
- Hasibuan, Malayu, 2012*, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kamus Besar Indonesia, 2008, Pusat Bahasa Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005*, Sumber Daya Manusia perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, 2001*, Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Jakarta : Salemba Empat
- Rivai, Veithzal, 2011*, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins SP, dan Judge, 2007*, Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat
- Siswanto, 2007*, Pengantar Manajemen. Jakarta: P.T. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2006*, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kesembilan, Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2009*, Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Saifuddin, Azwar, 2003*. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yeni Widyastuti, 2010*, Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten