

Pengaruh Motivasi, Remunerasi Terhadap Kinerja Prajurit Dispsial Melalui Disiplin Kerja

Supriyono¹⁾, Suyanto²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia
Email: ¹ Priyonowihardi98@gmail.com, ² suyanto_fe@unitomo.ac.id

Abstract *The formulation of the problem in this study is whether motivation and remuneration have an effect on work discipline and performance of soldiers and which factors have the most dominant influence on the performance. This type of research is an explanatory research (explanatory research). The sample studied in this study were 98 Dispsial soldiers using the Slovin calculation. Determination of the number of respondents (sample) is done through purposive sampling technique. Collecting data in this study is by distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique is The Structural Equation Model (SEM) using Partial Least Square (PLS). The results of the analysis can be concluded that Work Motivation does not have a significant effect on Work Discipline and the soldier performance. Then remuneration has a significant effect on work discipline but does not have a significant effect on soldier performance, while work discipline has a significant effect on soldier performance.*

Keywords: *Work Motivation, Remuneration, Work Discipline, Performance*

Abstrak Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi dan remunerasi berpengaruh terhadap disiplin kerjadan kinerja prajurit serta faktor manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja prajurit. Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*). Sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 prajurit Dispsial dengan menggunakan perhitungan slovin. Penentuan pengambilan jumlah responden (sampel) dilakukan melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik analisis data adalah *The Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dan kinerja prajurit. kemudian Remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit, sedangkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Remunerasi, Disiplin Kerja, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2013:9). Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan, namun hasil survey di lapangan menunjukkan hal yang berbeda dimana ditemukan masih adanya prajurit yang memiliki kinerja kurang maksimal.

Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan, bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti hal yang berasal dari diri karyawan tersebut seperti adanya motivasi yang tinggi. Robbins & Coulter (2011:8) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri staff yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian Meutia, Sari, dan Ismail (2016) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja prajurit Dispsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh remunerasiterhadap disiplin kerja prajurit Dispsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja prajurit Dispsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh remunerasiterhadap kinerja prajurit Dispsial.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja prajurit Dispsial.

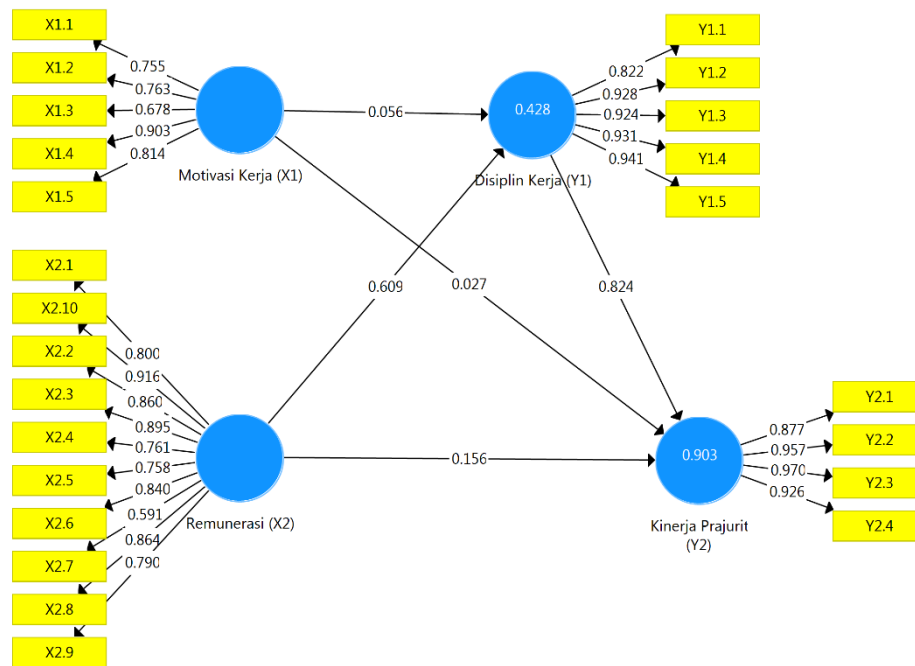
2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 98 prajurit Instansi X dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang dipilih untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *The Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan alat Bantu *SmartPLS* Ver 3.2.8.

3. PEMBAHASAN

a. Persamaan Struktural

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian, berdasarkan *output* PLS, didapatkan gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian PLS

Hasil nilai *inner weight* Gambar 1 diatas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Remunerasi, sedangkan Kinerja Prajurit dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Remunerasi dan Disiplin Kerjayang ditunjukkan pada persamaan berikut ini.

$$Y_1 = 0,056 X_1 + 0,609 X_2$$

$$Y_2 = 0,027 X_1 + 0,156 X_2 + 0,824 Y_1$$

b. Pengujian Hipotesis

Nilai t akan didapatkan dari proses *bootstrapping* dengan nilai *cut off points* sebesar > 1,96 (tingkat *error* 5%). Apabila nilai t yang didapat dari *loading factor* di atas 1,96 maka dapat dinyatakan bahwa sebuah variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel yang lain. (Ghozali, 2014).Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
Motivasi Kerja (X ₁) -> Disiplin Kerja (Y ₁)	0.056	0.088	0.148	0.377
Remunerasi (X ₂) -> Disiplin Kerja (Y ₁)	0.609	0.610	0.104	5.855
Motivasi Kerja (X ₁) -> Kinerja Prajurit (Y ₂)	0.027	0.037	0.062	0.431
Remunerasi (X ₂) -> Kinerja Prajurit (Y ₂)	0.156	0.196	0.118	1.325
Disiplin Kerja (Y ₁) -> Kinerja Prajurit (Y ₂)	0.824	0.768	0.136	6.076

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, karena nilai T statistik sebesar 0.377 yang berarti lebih kecil dari 1,96, yang berarti disiplin kerjabelum tentu dibentuk dengan adanya Motivasi Kerja yang tinggi. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja prajurit Dispsial”, dinyatakan tidak diterima. Faktor motivasi harus mendapat perhatian lebih dalam proses kepemimpinan, karena memang motivasi ini mempunyai andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi yang berefek dominan terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Pratama dan Nurbudiawati (2016) dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Untuk penyelenggaraan disiplin kerja secara baik dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja.

2) Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa remunerasiberpengaruh terhadap disiplin kerja, karena nilai T statistik sebesar 5.855 yang berarti lebih besar dari 1,96, yang berarti disiplin kerja dibentuk dengan adanya remunerasiyang tinggi. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “Remunerasiberpengaruh terhadap disiplin kerja prajurit Dispsial”, dinyatakan diterima.Tunjangan kinerja diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja dan produktivitas yang telah ditentukan dalam rencana kinerja dan penetapan kinerja oleh TNI. Tunjangan kinerja merupakan elemen yang melekat pada gaji (*Take Home Pay*) sehingga penyalurannya menggunakan mekanisme penyaluran gaji.

Singodimenjo dalam Sutrisno(2016:89) berpendapat bahwa kedisiplinan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena nilai T statistik sebesar 0.431 yang berarti lebih kecil dari 1,96, yang berarti kinerja belum tentu dibentuk dengan adanya motivasi kerja. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja prajurit Dispsial”, dinyatakan tidak diterima.

Hasil pengujian hipotesis dibuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan namun memiliki arah positif terhadap kinerja prajurit. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja pegawai dalam bekerja maka akan semakin dapat meningkatkan kinerja prajurit. Dengan melihat hasil ini, maka apabila pimpinan Dispsial ingin memiliki pegawai dengan kinerja yang baik maka perlu bagi instansi untuk meningkatkan Motivasi Kerja yang diberikan kepada prajurit dengan lebih memberikan dorongan terhadap pegawai supaya menjadi lebih baik.Hasil penelitian ini sejalan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, Suparta, & Yasa (2017) dimana motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

4) Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa remunerasitidakberpengaruh terhadap kinerja, karena nilai T statistik sebesar 1.325 yang berarti lebih kecil dari 1,96, yang berarti kinerjabelum tentu dibentuk dengan adanya remunerasiyang tinggi. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “Remunerasiberpengaruh terhadap kinerja prajurit Dispsial”, dinyatakan tidak diterima.

Hasil penelitian ini tidak senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Teja (2017) yang menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian Wardono (2017) menunjukan bahwa Kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan dipengaruhi oleh variabel remunerasi.

5) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t, diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit, yang dibuktikan dari nilai T-statistik sebesar 6.076 atau $> 1,96$ dengan melihat hasil ini maka dapat diartikan bahwa kinerja prajurit yang tinggi dapat ditingkatkan melalui adanya kedisiplinan oleh setiap prajurit.

Dalam hasil ini diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan memiliki arah pengaruh positif. Pengaruh positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara disiplin kerja dan kinerja prajurit sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan prajurit dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja prajurit. Dengan melihat hal ini, maka apabila prajurit Dispsial ingin meningkatkan kinerja prajurit, maka penting bagi instansi untuk menekankan kedisiplinan setiap prajurit dalam bekerja sehingga akan membentuk sebuah keteraturan dalam bekerja. Hasil temuan ini sejalan dengan temuan Wardono (2017) yang menunjukkan bahwa Kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja.

6) Pengaruh Dominan

Untuk menguji pengaruh dominan, dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *original sample*. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, dibuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja prajurit Dispsial. Pengaruh dominan ini berarti, disiplin kerja memiliki peran dan kontribusi yang sangat besar dalam mempengaruhi tingkat kinerja seorang prajurit. Hal ini dikarenakan nilai *original sample* sebesar 0.824 yang berarti paling besar diantara nilai pengaruh antar variabel yang lainnya. Dengan demikian, hipotesis H_6 yang berbunyi "Disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja prajurit Dispsial" dinyatakan diterima.

4. PENUTUP

Berdasarkan uraian dan kajian diatas maka dapat di buat kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.
2. Remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.
3. Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit.
4. Remunerasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit.
5. Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit.
6. Disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja prajurit Dispsial.

4. DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosida Karya.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., dan Yasa, P. N. S. (2017). "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar", *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No. 2, 2017.
- Meutia, Sari, I., dan T. Ismail. (2016). "Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja". *Jurnal Manajemen XX*, (03) : 353-369.
- Pratama, R., dan Nurbudiawati. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut", *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, Vol. 7, No. 2, 2016.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2011. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Teja, S. G. B. H. (2017). "Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 19, No. 2, 2017.
- Wardono, E. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Prajurit Komando Distrik Militer 0907/Tarakan", *Jurnal Program Studi Strategi Pertahanan Darat*, Vol. 3, No. 1, 2017.