

## **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur**

**Tri Budi Marwanto**  
Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya

**Riyadi Nugroho**  
Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi  
Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya

### **Abstrak**

Pembangunan di bidang pertahanan saat ini telah menunjukkan kemajuan yang signifikan dan diiringi dengan tantangan yang sangat dinamis sehingga organisasi dan personel TNI harus mampu menyesuaikan dengan kondisi tersebut. Hal ini menuntut individu pengawak KRI untuk memiliki disiplin serta motivasi yang baik. Untuk meningkatkan disiplin serta motivasi personel dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang memadai. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis : (1) pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin dan motivasi kerja; (2) pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan seluruh populasi (*total sampling*) yaitu sebanyak 100 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan software Smart PLS (*Partial Least Square*). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja; (2) variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja; (3) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja; (4) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja; (5) variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

### **PENDAHULUAN**

Pembangunan di bidang pertahanan saat ini telah menunjukkan kemajuan yang signifikan. Dalam upaya peningkatan kemampuan pertahanan, TNI sebagai komponen utama telah melakukan pemantapan satuan-satuan dan penyesuaian organisasi sesuai dengan kebutuhan. Upaya untuk pemantapan satuan-satuan dan penyesuaian organisasi selalu berkembang dari waktu ke waktu, seiring dengan kemajuan

zaman. Hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi TNI.

Tantangan di bidang pertahanan sangat dinamis, sehingga organisasi dan personel TNI harus mampu menyesuaikan dengan kondisi tersebut. Tantangan dalam pembangunan pertahanan yang cukup penting adalah mengubah sikap disiplin dan mental personel untuk kembali kepada posisinya dalam mengemban peran dan fungsinya sebagai alat pertahanan

negara. Secara internal TNI perlu membangun kembali kesadaran secara terus menerus, bahwa tugas utama TNI adalah menghadapi kemungkinan ancaman nyata terhadap keutuhan wilayah dan kedaulatan Negara, terutama yang datang dari kekuatan asing. Oleh karena itu perlu lebih ditingkatkan penanaman nilai-nilai kebanggaan dan kecintaan terhadap peran TNI, artinya perlu membangun sumber daya manusia yang ada agar lebih memiliki nilai-nilai dan kebanggaan terhadap peran yang dimiliki oleh TNI.

Faktor manusia merupakan penentu dari tingkat kemampuan unsur KRI dan kesiapan peralatan lainnya. Sebagai faktor utama, maka sumber daya manusia harus memiliki kualitas, tingkat kesiapan dan disiplin yang tinggi. Masing-masing individu maupun kelompok harus terampil dan terlatih, memiliki motivasi dan disiplin serta kinerja yang baik. Adanya tuntutan motivasi, disiplin serta kinerja para individu pengawak KRI tersebut dan berkaitan dengan medan tugasnya di lingkungan yang unik (kehidupan di kapal dan di laut), maka TNI AL melakukan berbagai usaha penataan organisasi yang diharapkan juga akan memberikan kontribusi terhadap kualitas personelnya. Salah satunya adalah saat ini di lingkungan TNI/TNI AL telah berjalan adanya pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan kinerja yang masing-masing besarnya diatur sesuai dengan strata kepangkatan (*job grading*). Pemberian kompensasi juga menjadi salah satu tindak lanjut dari reformasi birokrasi di tubuh TNI yang merupakan langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional (PUM-6.02.2007, 2012).

Pengertian kompensasi adalah segala bentuk pemberian imbalan atau balas jasa nirwujud serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja atau kontribusi yang telah dilakukan kepada organisasi (Simamora, 2004). Kompensasi yang diberikan di lingkungan TNI Angkatan Laut bentuknya adalah pembayaran secara langsung/*direct financial payment* (Gary Dessler dalam Lies Indriyani, 2009)

dalam bentuk insentif yang diberikan setiap bulan. Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang yang berupa upah, gaji, insentif dan tunjangan-tunjangan lain (Simamora, 2004).

Meskipun sudah memperoleh kompensasi dalam bentuk tunjangan kinerja, kecenderungan anggota untuk mengajukan permintaan mutasi dari kapal ke darat (staf) cukup banyak. Alasan yang disampaikan bermacam-macam, mulai dari kapal tidak nyaman karena lingkungan terbatas, situasi kapal yang menekan karena ruang gerak yang sempit, sudah terlalu lama dinas di kapal, semua tugas menuntut ketepatan yang tinggi. Sedangkan ada juga beberapa anak buah kapal/personel yang belum lama mutasi dari staf ke kapal karena personel yang bersangkutan korpsnya pelaut, mengalami kesulitan untuk beradaptasi dan menempati pos baru di KRI. Alasan klasik lain dari personel KRI, secara terus terang ingin pindah ke staf, sampai secara "halus" mengajukan permohonan untuk mengikuti pendidikan tertentu, dengan harapan setelah selesai pendidikan tidak ditugaskan di kapal lagi.

Pelanggaran disiplin cukup menonjol, data perkembangan perkara anggota periode Januari sampai dengan Desember 2012 jumlahnya cukup menonjol yakni 65 orang. Sedangkan periode Januari sampai dengan Desember 2013 mengalami penurunan yaitu 23 orang (Sumber data Daftar Perkembangan Perkara anggota Kesatuan, periode tahun 2012-2013)

Tuntutan tugas di kapal cukup berat, membutuhkan keseriusan, disiplin dan motivasi yang tinggi. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup memadai (sesuai *job grading*), namun dengan pemaksaan terhadap personel untuk bertugas di kapal memiliki resiko yang tinggi. Misalnya kurangnya kepedulian terhadap peralatan yang menjadi tanggung jawabnya maka usia pakai dari alat tersebut menjadi pendek, sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Organisasi memberikan kompensasi dalam bentuk tunjangan kinerja, tujuannya cukup kuat yaitu meningkatkan motivasi, disiplin, kinerja dan moral personel di lingkungan TNI AL (PUM-6.02.2007, 2012). Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang

terbaik, motivasi kerja perlu dibangkitkan agar prajurit dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya prajurit yang tidak mempunyai motivasi dan disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun prajurit tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para prajurit bisa dibangun, maka para prajurit dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi satuan kerjanya.

Motivasi dan disiplin para prajurit di KRI sangat penting untuk selalu dihidupkan dalam hati para prajurit, maka pihak pembina personel terus melakukan inovasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja para prajurit.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Perilaku Organisasi**

Menurut Davis dalam Umar (2005:23) perilaku organisasi merupakan telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak di dalam organisasi. Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi. Dengan kata lain, perilaku organisasi merupakan suatu bidang keahlian dengan suatu tubuh pengetahuan yang sama. Menurut Robbins (2002:10) perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi memperbaiki keefektifan organisasi.

### **Kompensasi**

Pengertian kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa nirwujud serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan, bentuknya berupa gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas (Simamora, 2004). Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di

luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung tempat kerja dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Adapun fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi yang dapat menunjang akses dalam bekerja seperti mobil dinas, pemberian seragam dinas dan sebagainya.

Sedangkan menurut Siagian (2004), kompensasi adalah segala pembayaran tambahan dari pendapatan sah/gaji yang meliputi tunjangan keluarga, tunjangan umum, tunjangan kesehatan, dan tunjangan beras, tunjangan lauk pauk yang diterima oleh seseorang yang diberikan secara rutin atau periodik.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Sihombing (2004) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu, tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan dalam suatu organisasi. Indikator lingkungan kerja adalah (1) fasilitas kerja, (2) gaji dan tunjangan, (3) hubungan kerja. (Sihombing, 2004). Motivasi kerja karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja, jika

lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi karyawan dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan.

### Motivasi Kerja

Menurut Nawawi (2008) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Siagian (2004), motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

Menurut Nitisemito dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar” (1989:121), “Motivasi adalah usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat atau kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawan.” Sedangkan menurut Hasibuan dalam Brantas (2009) motivasi adalah dorongan dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Indikator-indikatornya adalah dalam bentuk gaji yang diterima, pengakuan, penerimaan oleh kelompok, kondisi kerja pendisiplinan yang bijaksana, loyalitas pimpinan, tunjangan yang diterima dan promosi yang diperoleh.

### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007), Kedisiplinan Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinungan (2002) disiplin yaitu sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-

ketentuan yang di tetapkan pemerintah atau etik,mnorma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Moekijat (2010), disiplin kerja adalah latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta mengembangkan tabiat. Sedangkan menurut Warsono (2007), disiplin kerja di artikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atas dasar adanya kesadaran dan insyafan bukan karena adanya unsur paksaan.

Berdasarkan pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di setiap tempat kerja.

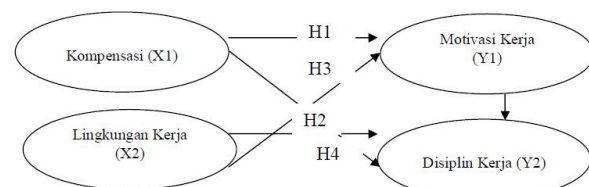
Menurut Sinungan (2002) bahwa dengan mengacu pada pola tingkah laku, disiplin kerja mempunyai ciri-ciri yaitu Adanya hasrat kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, adanya perilaku yang diandalkan dan adanya ketaatan.

Indikator-Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2007) yaitu, Hubungan kemanusiaan, Teladan Pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Waskat (pengawasan ketat), Sanksi Hukuman, Ketegasan, Tujuan dan Kemampuan.

### Kerangka Konsptual Dan Hipotesis Penelitian

#### Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



**Gambar 3.1.**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

## Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka di depan, maka dapat dikemukakan hipotesis, sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja prajurit di satuan kerja KRI Armada RI Kawasan Timur.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI Armada RI Kawasan Timur.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja prajurit di satuan kerja KRI Armada RI Kawasan Timur.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI Armada RI Kawasan Timur.
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI Armada RI Kawasan Timur.

## METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS DATA

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur sejumlah 100 orang.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Smart PLS (*Partial Least Square*). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

Model evaluasi *Partial Least Square* (PLS) berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat *non parametric* (Ghozali, 2006). *Non parametric* lebih menekankan pada originalitas data yang diolah sehingga tidak memerlukan uji asumsi.

## HASIL

Untuk menjawab Hipotesis penelitian dapat dilihat t-statistic berikut ini :

### Hubungan Antar Konstruk

	original sample estimate	mean of subsamples	Std. dev	T-Statistic	Keterangan
Kompensasi (X1) -> Motivasi Kerja (Y1)	0.235	0.268	0.084	2.799	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Y1)	0.616	0.590	0.078	7.853	Signifikan
Kompensasi (X1) -> Disiplin Kerja (Y2)	0.263	0.241	0.114	2.305	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Y2)	0.297	0.271	0.112	2.660	Signifikan
Motivasi Kerja (Y1) -> Disiplin Kerja (Y2)	0.282	0.347	0.135	2.088	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas mengenai pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, karena nilai T-statistik sebesar 2.799 yang berarti lebih besar dari 1.96. Dengan demikian, hipotesis  $H_1$  yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur” dapat dinyatakan kebenarannya.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, karena nilai T-statistik sebesar 7.853 yang berarti lebih besar dari 1.96. Dengan demikian, hipotesis  $H_2$  yang berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja prajurit di satuan kerja KRI Armada RI Kawasan Timur”, dapat dinyatakan kebenarannya.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, karena nilai T-statistik sebesar 2.305 yang berarti lebih besar dari 1.96. Dengan demikian, hipotesis  $H_3$  yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI Armada RI Kawasan Timur”, dapat dinyatakan kebenarannya.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, karena nilai T-statistik sebesar 2.660 yang berarti lebih besar dari 1.96. Dengan demikian, hipotesis  $H_4$  yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI Armada

RI Kawasan Timur”, dapat dinyatakan kebenarannya.

5. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, karena nilai T-statistik sebesar 2.088 yang berarti lebih besar dari 1.96. Dengan demikian, hipotesis H<sub>5</sub> yang berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI Armada RI Kawasan Timur”, dapat dinyatakan kebenarannya.

## PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Prajurit di Satuan KRI X Armada RI Kawasan Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Hal ini diketahui dengan nilai T-statistik sebesar 2.799 yang berarti lebih besar dari 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan akan memberikan dampak pada motivasi kerja. Dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel Nikki Denpasar, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur” adalah terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula motivasi kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Hal ini diketahui dengan nilai T-statistik sebesar 2.305 yang berarti lebih besar dari 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan akan memberikan dampak pada disiplin kerja prajurit. Dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi maka akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja oleh prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel Nikki Denpasar, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur” adalah terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Hal ini diketahui dengan nilai T-statistik sebesar 7.853 yang berarti lebih besar dari 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan dampak pada motivasi kerja prajurit. Dengan adanya peningkatan lingkungan kerja yang semakin kondusif maka akan diikuti oleh peningkatan

motivasi kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel Nikki Denpasar, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur" adalah terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tercipta maka semakin tinggi pula motivasi kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Hal ini diketahui dengan nilai T-statistik sebesar 2.660 yang berarti lebih besar dari 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan dampak pada disiplin kerja prajurit. Dengan adanya peningkatan lingkungan kerja yang semakin kondusif maka akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel Nikki Denpasar, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu hasil penelitian A.A Gede Kresnayana Pramana dan I Nyoman Sudharma

(2013) yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berdampak pada disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis keempat dalam penelitian ini yang berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur" adalah terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tercipta maka semakin tinggi pula disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Hal ini diketahui dengan nilai T-statistik sebesar 2.088 yang berarti lebih besar dari 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak pada disiplin kerja prajurit yang bersangkutan. Dengan adanya peningkatan motivasi kerja yang semakin tinggi maka akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoti Gama Hita, Ari Pradhanawati, Wahyu Hidayat (2012) yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi serta memiliki kemampuan/kecakapan dalam bekerja serta bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut tercipta karena adanya motivasi yang tinggi dari karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis kelima dalam penelitian ini yang berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur" adalah terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki prajurit maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja prajurit

di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Hasil ini mendukung teori Hasibuan (2010) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi dapat membuat prajurit bersedia untuk tetap bertahan di tempat kerjanya dan mempunyai motivasi, disiplin dan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja Prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Hasil ini mendukung penelitian I Made Yusa Dharmawan (2011) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja Prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Hasil ini mendukung teori yang disampaikan Luthans (2003), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong motivasi dan semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian I Made Yusa Dharmawan (2011), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja Prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan I Made Yusa Dharmawan (2011) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif

dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian A.A Gede Kresnayana Pramana dan I Nyoman Sudharma (2013) yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berdampak pada disiplin kerja karyawan.

5. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja Prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Hasil ini sejalan dengan penelitian Yoti Gama Hita, Ari Pradhanawati, Wahyu Hidayat (2012), yang membuktikan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi serta memiliki kecakapan/kemampuan dalam bekerja serta ber-sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja prajurit.
6. Diantara variabel kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Gede Kresnayana Pramana dan I Nyoman Sudharma. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali, Vol 2, No 9, 2013.
- Anonim (Tanpa tahun). *Daftar Perkembangan Perkara anggota Kesatuan X, periode tahun 2012-2013*.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Kotler, P. 1985. *Managemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.



- I Made Yusa Dharmawan. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis, Pasca Sarjana Universitas Udayana Bali.
- Indriyani, Lies. 2009. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV.Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito., dan C. Alex S. 1989. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Edisi Revisi.
- Publikasi Umum TNI AL (PUM-6.02.007). 2012. *Buku Petunjuk Teknis Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Prajurit dan PNS di Lingkungan TNI Angkatan Laut*. Pengesahan Keputusan Kepala Staf TNI Angkatan Laut, Nomor Kep/1654/XI/2012. Tanggal 6 November 2012.
- Siagian. P. S. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Jakarta: Pamong Praja.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, M. 2002. *Produktifitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, (2011), "Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan partial Least Square Path Modeling", Penerbit Salemba Infotek, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2013. *Metode dan Instrumen Penelitian (untuk Ekonomi dan Bisnis)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Yoti Gama Hita, Ari Pradhanawati, Wahyu Hidayat. 2012. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Intervening Variabel". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Volume 2, Nomor 2, Tahun 2013. Universitas Diponegoro Semarang.