

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA DENMA SESKOAL (Detasemen Markas Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut)

Sulastri¹, Suharto², Iwan Kurniawan Subagja³

Universitas Krisna Dwipayana, Indonesia
tri.sulastri1963@gmail.com

Submitted: 26th July 2023/ **Edited:** 28th September 2023/ **Issued:** 01st October 2023

Cited on: Sulastri, S., Suharto, S., & Subagja, I. K. (2023). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA DENMA SESKOAL (Detasemen Markas Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 869-879.

ABSTRACT

Human resources (HR) is one component that exists in organizations other than machine, money, materials, methods, and markets. An agency must be supported by competent human resources because human resources play an important role in running a business or activity within the agency. Seskoal is the highest general development education in the Indonesian Navy and has the main task in deepening the material of the struggle and the study of defense issues at the sea level of strategy and operations within the Navy. In Seskoal this is where the Student Officers are forged to become strategic level sea defense scholars. In carrying out this task, Denma Seskoal members are required to have high performance in order to produce good quality work. The factor of Human Resources (HR) is a determinant of the level of ability of Members of Denma Seskoal. As the main factor, members must have high quality, discipline and high work motivation. The type of research used in the study is quantitative, the data source used is the distribution of questionnaires given to members of Denma Seskoal. While the data analysis method used in this study used SPSS 2.0. Correlation coefficient (R) shows how closely the relationship between Discipline independent variables (X1) with non-independent variable Member Performance (Y), the value of the correlation coefficient is 0.637. This value indicates that the relationship of the Discipline variable (X1) with the Member Performance variable (Y) is 63.7%. While Work Motivation (X2) with non-independent variable Member Performance (Y), the value of the correlation coefficient is 0.674. This value shows that the relationship of the Work Motivation variable (X2) with the Member Performance variable (Y) is strong, which is 67.4%. Based on the calculation of the partial correlation, Motivation of work which gives the biggest contribution.

Keywords: Performance, Discipline, Work Motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang ada dalam organisasi selain machine, money, materials, methods, and market. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat

berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Solong, 2020).

Kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh peran kinerja sektor publik. Bahkan bisa dikatakan, tidak mungkin ada negara jika tanpa sektor publik (pemerintahan). Negara Indonesia yang merupakan Negara pancasila, menjadikan sektor publik sebagai sektor terpenting dalam system ekonomi, sosial, dan politik. Jika berbicara mengenai sektor publik sendiri, ini berkaitan erat dengan para pelaku pemerintahannya yaitu pegawai pemerintah. Tentunya ini berhubungan juga dengan kualitas kinerjanya.

Isu mengenai kinerja pegawai pemerintah sangat menjadi sorotan publik saat ini, karena belum menampakkan hasil yang baik yang dirasakan oleh rakyat. Rakyat menuntut agar pemerintah dapat mengelola dan menjalankan tugas pemerintahan dengan baik, sehingga dapat berdampak terhadap kesejahteraan masyarakat.

Untuk mengembalikan dan bisa memulihkan kepercayaan masyarakat, tentunya diperlukan perubahan di segala bidang, yang tentunya bisa memperbaiki kualitas kinerja pemerintah itu sendiri. Akuntabilitas kinerja diperlukan sebagai pertanggung jawaban terhadap kinerja. Hasil kerja dari pegawai pemerintah dapat diketahui melalui informasi akuntabilitas dari masing-masing instansi pemerintah tersebut.

Berdasarkan uraian diatas sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah Anggota Denma Seskoal (Detasemen Markas Sekolah Staff dan Komando Angkatan Laut). Seskoal adalah pendidikan pengembangan umum tertinggi di lingkungan TNI Angkatan Laut. Dan mempunyai tugas pokok dalam pendalaman materi kejuangan serta pengkajian masalah-masalah pertahanan di laut tingkat strategis dan operasi di lingkungan TNI Angkatan Laut. Di Seskoal inilah tempat para Perwira Siswa ditempa untuk menjadi cendekia pertahanan negara matra laut level strategi.

Berdasarkan pengamatan dilapangan masih terdapat Anggota yang bekerja dengan prinsip asal selesai tanpa memperhatikan kembali pekerjaannya dan disamping itu pula masih terdapat Anggota yang tidak disiplin seperti : melanggar aturan, telat datang ke kantor tidak mengikuti apel pagi dan sore, keluar kantor saat jam kerja dan lain sebagainya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Anggota Seskoal adalah Disiplin. Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dari usaha-usaha mencapai

tujuan organisasi serta meningkatkan produktifitas kerja. Berdasarkan observasi peneliti di lapangan bahwa 45% masih banyak para Anggota yang mengulur-ulur waktu dalam penyelesaian tugas, dan 30% Anggota terlambat saat datang ke kantor dengan berbagai alasan, diantaranya: izin ke dokter, anak sakit, dan jaga pos. dari beberapa fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan Anggota belum optimal.

Disiplin harus ditegakkan, dipelihara dan dibina secara terus menerus selama keberadaan prajurit dan organisasi itu berdiri, sehingga perlu adanya suatu pembinaan disiplin prajurit secara terprogram. Pembinaan kinerja Anggota tidaklah mudah, banyaknya aspek yang perlu dibenahi baik individual maupun organisasi telah menyebabkan dalam melakukan pembinaan banyak yang menilai berjalan sangat lambat.

Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kedisiplinan berhubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sutanjar & Saryono (2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kedisiplinan dengan kinerja. Kedisiplinan kerja harus dimiliki setiap prajurit PNS dan harus dibudayakan agar bisa mendukung tugas pokok Denma Seskoal wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap Seskoal.

Selain faktor disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja Anggota Denma Seskoal adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu yang esensial dalam kepemimpinan karena memimpin adalah memotivasi kerja. Seorang pemimpin harus bekerja bersama dengan orang lain ataupun dengan bawahannya, sehingga diperlukan kemampuan dalam memotivasi kerja bawahan yang dipimpinnya. Motivasi kerja seorang pemimpin akan mempengaruhi Anggota dalam manajemen organisasi yang dipimpinnya. Untuk mencapai kinerja organisasi yang diinginkan maka dibutuhkan motivasi kerja yang optimal baik motivasi kerja seorang pemimpin maupun motivasi kerja bawahan (orang yang dipimpin). Motivasi kerja menurut Chuk sebagai, "is the set of forces that initiates, directs, and makes people persist in their effort to accomplish a goal" (Widyastuti, 2020). Motivasi kerja merupakan sebuah upaya yang menginisiatifkan, mengarahkan dan membuat seseorang secara teguh/keras dalam usahanya mencapai tujuan.

LANDASAN TEORI

Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Ondi, et al., 2023). Menurut Mathis dan Jackson kinerja prajurit yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fauzi, 2020).

Menurut Simanjuntak “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu” (Sebayang & Rajagukguk, 2019). Adapun dimensi dari variabel Kinerja adalah sebagai berikut (Nahrisah & Imelda, 2019):

1. Quality of work (kualitas pekerjaan) Kualitas pekerjaan dan kesesuaian hasil dengan standar pekerjaan.; 2) Promptness (kecepatan) Penyelesaian tugas tepat waktu dan pekerjaan tercapai sesuai dengan target; 3) Initiative (prakarsa) Memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang; 4) Capability (kemampuan) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi;
2. Communication (komunikasi) Mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan/atasan dan sesama rekan kerja.

Menurut Robbins untuk mengukur kinerja perlu diketahui indikator-indikator apa saja yang perlu diukur, Robbins menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Harahap & Tirtayasa, 2020):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Disiplin

Disiplin merupakan kata serapan dari bahasa Inggris yaitu discipline yang berarti tertib/ketertiban. Dalam kamus besar bahasa Indonesia memberi arti disiplin sebagai latihan dan watak dengan maksud agar perbuatannya mematuhi tata tertib dan peraturan (Dakhi, 2020). Hasibuan berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Nabella & Syahputra, 2021).

Nitisemito mengartikan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hidayat, 2021). Sejalan dengan itu disiplin menurut Manullang adalah kesediaan suatu sikap, perilaku atau perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hidayat, 2021).

Menurut Cenzo & Robbins dalam Rusdiana, (2022) disiplin berdasarkan factor terjadinya dapat dibedakan menjadi dua hal, yaitu: 1) Disiplin Intrinsik, Disiplin intrinsik adalah disiplin yang muncul atas kesadaran dan kesukarelaan untuk taat dan patuh terhadap nilai-nilai, norma-norma, dan peraturan, khususnya yang ditetapkan oleh suatu organisasi dan kesukarelaan itu muncul dilingkungan dimana seseorang itu berada. Kesadaran dan kesukarelaan itu muncul karena adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku; 2) Disiplin ekstrinsik. Disiplin ekstrinsik adalah disiplin yang muncul karena dipaksa oleh pihak

luar untuk mematuhi nilai, norma dan aturan yang ada. Disiplin ini terjadi karena adanya reward dan punishment yang diberlakukan oleh organisasi atau lingkungannya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (Sitorus, 2020). Motivasi kerja pada umumnya suatu upaya yang dilakukan untuk merangsang agar bawahan dapat bekerja dengan maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Sitorus, 2020). Demikian halnya dengan organisasi di Denma SESCOAL dalam upaya merangsang agar Anggota dapat bekerja dengan maksimal maka perlu adanya motivasi kerja yang diberikan kepada atasan sehingga prajurit dapat bekerja dengan antusias, semangat serta mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini peran seorang atasan sangat diperlukan sehingga dapat memotivasi kerja bawahannya. Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam bekerja adalah sejauh mana atasan mampu mempengaruhi motivasi kerja prajurit yang dimiliki agar mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Hal ini karena beberapa alasan antara lain:

Menurut Frederick Herzberg yang dikenal dengan teori motivasi kerja dua faktor atau motivator hygiene menyatakan bahwa serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan, yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan (baca: Prajurit) ketika kondisi tersebut tidak ada, namun jika kondisi tersebut ada maka kondisi tersebut tidak selalu memotivasi kerja prajurit (Sudaryo, et al., 2019). Kondisi ini adalah dissatisfier atau faktor hygiene karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan setidaknya suatu tingkatan dari tidak adanya ketidakpuasan.

Sedangkan teori Motivasi kerja Berprestasi Menurut McClelland dalam Kadarisman, mengemukakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi kerja, situasi dan peluang yang ada (Pratama & Lestariningsih, 2020). Energi yang dimanfaatkan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang kuat, harapan keberhasilannya dan nilai insentif yang terletak pada tujuan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori digunakan dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel melalui uji hipotesis (Fadilah & Nasution, 2022). Metode yang digunakan dalam

penelitian ini adalah metode kuantitatif. Lebih lanjut, penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain (Wibowo, 2021).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Sekolah Staff dan Komando Angkatan Laut (Seskoal) menempati suatu kompleks di Cipulir Jakarta Selatan.

Sumber Dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Wibowo, 2021). Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah : jumlah Anggota yang berdinis di Denma Seskoal. Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana dapat diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data yaitu primer dan sekunder.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota yang berdinis di Seskoal berjumlah 150 anggota. Adapun pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana (simple random sampling). Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus Slovin, dan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebanyak 109 Anggota Denma Seskoal yang akan dijadikan sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN

Uji Simultan

Hasil uji regresi menunjukkan Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Anggota TNI Denma Sekoal dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar 63,742 lebih besar dari F tabel. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja anggota TNI Denma Sekoal. Hal ini mengisyaratkan bahwa pengelolaan disiplin dan upaya untuk memotivasi anggota dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja dalam lingkungan tersebut.

Organisasi dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan kebijakan atau program yang mendukung dan meningkatkan disiplin serta motivasi kerja anggotanya.

Dari sudut pandang individu atau anggota TNI, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya disiplin dan motivasi pribadi dalam mencapai kinerja yang optimal. Hal ini mungkin mendorong anggota untuk lebih memperhatikan aspek-aspek disiplin dalam tugas-tugas mereka dan merangsang mereka untuk menemukan sumber motivasi pribadi yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Mungkin juga ada kesempatan bagi individu untuk mencari cara untuk meningkatkan motivasi mereka sendiri.

Berdasarkan perspektif manajemen atau pimpinan di TNI Denma Sekoal, hasil ini menunjukkan bahwa peran pimpinan atau manajemen sangat penting dalam memastikan ada lingkungan yang mendukung disiplin dan motivasi kerja. Ini bisa mencakup memberikan pengarahan yang jelas kepada anggota, memberikan dorongan, atau menciptakan kondisi kerja yang memotivasi. Hasil ini juga dapat memotivasi manajemen untuk mempertimbangkan peningkatan strategi pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Uji Parsial

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Anggota

Hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TNI Denma Sekoal dengan koefisien regresi sebesar 0,372 dan signifikansi 0,000. Temuan ini memiliki makna terapan yang penting dalam konteks peningkatan kinerja anggota, di antaranya:

1. Nilai koefisien regresi sebesar 0,372 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja anggota TNI Denma Sekoal berhubungan dengan peningkatan sebesar 0,372 satuan dalam kinerja mereka. Ini adalah indikasi positif bahwa tingkat disiplin yang lebih tinggi berdampak positif pada kinerja anggota tersebut. Oleh karena itu, dalam konteks ini, penting untuk mempromosikan dan mempertahankan tingkat disiplin yang baik di antara anggota TNI.
2. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin dan kinerja tidak terjadi secara kebetulan. Dengan kata lain, hasil ini memiliki dasar statistik yang kuat dan tidak mungkin disebabkan oleh kebetulan semata. Hal ini sangat penting karena menegaskan bahwa disiplin benar-benar memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja anggota TNI Denma Sekoal.

3. Temuan ini memiliki implikasi langsung bagi manajemen dan pimpinan di TNI Denma Sekoal. Mereka dapat mengambil langkah-langkah konkrit untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat disiplin di antara anggota, seperti memberikan pelatihan, memberikan pengawasan yang efektif, dan menerapkan kebijakan yang mendukung disiplin kerja. Dengan memahami bahwa disiplin berdampak signifikan pada kinerja, manajemen dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mencapai tujuan kinerja yang diinginkan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Anggota

Hasil uji regresi menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota TNI Denma Sekoal dengan koefisien regresi sebesar 0,458 dan signifikansi 0,000. Temuan ini memiliki makna terapan yang penting dalam konteks peningkatan kinerja anggota, di antaranya:

1. Hasil ini menegaskan pentingnya motivasi kerja dalam konteks kinerja anggota TNI Denma Sekoal. Koefisien regresi yang positif sebesar 0,458 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja anggota berkorelasi dengan peningkatan sebesar 0,458 satuan dalam kinerja mereka. Ini adalah indikasi bahwa tingkat motivasi yang lebih tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja anggota tersebut.
2. Signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja tidak dapat dianggap sebagai kebetulan semata. Hasil ini memiliki dasar statistik yang kuat, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja anggota TNI Denma Sekoal.
3. Manajemen di TNI Denma Sekoal dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk tindakan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja anggota. Mereka dapat merancang strategi dan program yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan pengakuan atas pencapaian, memberikan peluang untuk pengembangan karir, atau menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi. Dengan memahami bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif pada kinerja, manajemen dapat mengoptimalkan upaya mereka dalam mengelola sumber daya manusia.
4. Temuan ini juga menyoroti pentingnya pengembangan individu di TNI Denma Sekoal. Upaya untuk memahami faktor-faktor yang memotivasi anggota dan

mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan motivasi kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan kualitas kerja anggota.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji regresi menunjukkan Disiplin dan Motivasi kerja memiliki nilai korelasi sebesar 73.9% dan nilai kontribusi sebesar 54.6% terhadap kinerja anggota TNI Denma Sekoal. Temuan ini mengonfirmasi pentingnya disiplin dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja anggota TNI Denma Sekoal. Korelasi sebesar 73.9% menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja. Ini mengindikasikan bahwa anggota yang lebih disiplin dan memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung mencapai kinerja yang lebih baik. Nilai kontribusi sebesar 54.6% menunjukkan bahwa sekitar 54.6% variasi dalam kinerja anggota TNI Denma Sekoal dapat dijelaskan oleh faktor-faktor disiplin dan motivasi kerja. Ini adalah kontribusi yang substansial, yang menegaskan bahwa faktor-faktor ini memiliki dampak yang signifikan pada hasil kerja anggota.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Denma Seskoal, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memiliki makna terapan yang signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja anggota TNI Denma Sekoal melalui perhatian terhadap disiplin dan motivasi kerja, serta memberikan dasar yang kuat untuk pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan TNI Denma Sekoal.

Temuan ini juga menunjukkan pentingnya memahami dan mendukung pengembangan individu di lingkungan kerja. Anggota yang merasa didukung dan diberdayakan untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja mereka kemungkinan besar akan memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen dapat mempertimbangkan program pengembangan karyawan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).

- Dakhi, A. S. (2020). Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin Siswa. Deepublish.
- DR HA Rusdiana, M. M. (2022). MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. Arsad Press.
- Fadilah, A. Z., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt. Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(12), 3831-3836.
- Fauzi, A. (2020). Manajemen kinerja. Airlangga university press.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120-135.
- Hidayat, S. (2021). PENGARUH SUPERVISI DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SD DI GUGUS I KECAMATAN PASRUJAMBE KABUPATEN LUMAJANG. Jurnal Mitra Manajemen, 5(2), 94-107.
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI UNIT USAHA HUNIAN, GEDUNG, AGRIBISNIS DAN TAMAN BADAN USAHA FASILITAS DAN LINGKUNGAN PADA BADAN PENGUSAHAAN BATAM. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 1(1), 30-38.
- Nahrishah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi. Jurnal Ilmiah Kohesi, 3(3).
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan, 1(1), 8-15.
- Pratama, F. J., & Lestariningsih, M. (2020). PENGARUH ACHIEVEMENT MOTIVATION, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDIT AR-RAYYAN SURABAYA. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 9(9).
- Sebayang, S., & Rajagukguk, T. (2019). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sd dan smp swasta budi murni 3 medan. Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, 2(2), 105-114.
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Solong, H. A. (2020). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas. Deepublish.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Penerbit Andi.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Management Review, 3(2), 321-325.
- Wibowo, A. E. (2021). Metodologi Penelitian Pegangan untuk Menulis Karya Ilmiah. Penerbit Insania.
- Widyastuti, T. Y. (2020). DETERMINATION OF EDUCATION, TRAINING AND MOTIVATION WORK WITH JOB SATISFACTION AS A VARIABLE OF MEDIATOR ON THE PERFORMANCE OF REGIONAL INSPECTORATE OFFICERS RIAU ISLANDS PROVINCE. Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam, 10(3), 1-14.