

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA PERALATAN KOMANDO CADANGAN STRATEGIS ANGKATAN DARAT DI JAKARTA SELATAN

Yunita Puspitasari¹ dan Vera Sylvia Saragi Sitio²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

^{1,2}Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹yunitapuspitasari470@gmail.com, dan ²vera.sssitio@gmail.com

Abstrak

Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Palkostrad) merupakan salah satu unit kerja TNI Angkatan Darat yang bertugas membina materiil Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat sehingga menuntut operasional kantor dalam rangka sebagai tugas pokok yang harus dicapai sebagai tujuan dari organisasi Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja anggota secara parsial maupun simultan terhadap kinerja anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat. Penelitian ini dilakukan di Markas Besar Angkatan Darat Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Palkostrad) di Jakarta Selatan, terutama dilaksanakan di staf urusan personel dan organisasi dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 56 personel. Metode analisis data yang digunakan adalah Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis regresi linear berganda dan alat analisis yang digunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota sebesar 0,617, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota sebesar 0,335, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan. Besar kontribusi kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota sebesar 63,8% sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja anggota.

PENDAHULUAN

Organisasi Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat bertugas pokok menyelenggarakan pembekalatan, pemeliharaan, asistensi teknik, dan intelijen teknik di bidang rangka mendukung tugas pokok kostrad. Organisasi Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat mempunyai tugas menyelenggarakan pembekalan materiil peralatan, pemeliharaan materiil peralatan, asistensi teknik materiil peralatan, dan intelijen teknik materiil peralatan yang meliputi pembekalan personel bagi perorangan dan satuan di lingkungan TNI Angkatan Darat. Hal ini dapat diketahui dari Kriteria penilaian kinerja Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan pada Tahun 2021-2022 pada tabel 1

Tabel 1
Kriteria Penilaian Kinerja Anggota Peralatan Komando Cadangan
Strategis Angkatan Darat

No	Kriteria	Unsur	Penilaian	Nilai
1	Kualitas kerja	1. Hasil kerja sesuai harapan 2. Kerjaan selalu tepat waktu	Sangat baik Baik Cukup	91-100 76-90 61-75
2	Kuantitas kerja	1. Target pekerjaan tercapai 2. Loyalitas kepada perusahaan 3. Mengerti jobdesk	Sangat baik Baik Cukup	91-100 76-90 61-75
3	Tanggung jawab	1. Mengutamakan pekerjaan 2. Jumlah absensi	Sangat baik Baik Cukup	91-100 76-90 61-75
4	Kerjasama tim	1. Kerjasama antar departemen 2. Kerja sama dengan teman kerja 3. Harmonisasi hubungan kerja	Sangat baik Baik Cukup	91-100 76-90 61-75

Sumber : *Bagian Personalian Peralatan TNI-AD Jakarta 2023*

Berdasarkan hasil penilaian Anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan pada tahun 2021- 2022, dapat di lihat pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Penilaian Kinerja Anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan
Darat Jakarta Selatan Periode Tahun 2021-2022

Tahun	Jumlah Anggota	Sangat Baik (rata-rata)	Baik (rata-rata)	Cukup (rata-rata)
2021	56	14	17	25
2022	56	7	21	28

Sumber : *Bagian Personalian Peralatan TNI-AD Jakarta 2023*

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa evaluasi prestasi kerja anggota di Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan pada tahun 2021-2022 didasarkan pada tiga skala penilaian yakni sangat baik, baik, dan cukup. Dalam penilaian kinerja anggota di Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan, pada penilaian cukup anggota tidak mencapai kinerja sesuai dengan harapan organisasi. Dari seluruh Anggota TNI Angkatan Darat tersebut mendapatkan nilai kinerja anggota yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi karena nilai kategori cukup adalah nilai terendah dalam penilaian yang di harapkan sesuai kriteria penilaian kinerja yaitu meliputi aspek: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerjasama tim. Seperti terlambat masuk kerja dan pulang cepat sebelum waktunya.

Pelatihan skill teknik yang berkaitan dengan mengoperasikan komputer dengan teknologi digital seperti IT, data *analyst*, dan programing. Hasil penilaian kompetensi

tahunan anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan memiliki program Tahunan bagi pegawai disajikan pada Tabel 3

Tabel 3
Laporan Hasil Penilaian Kompetensi Anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat Jakarta Selatan Periode Tahun 2021-2022

Tahun	Penilaian	Jumlah Anggota	Dapat Sertifikat (rata-rata)	Tidak Dapat sertifikat (rata-rata)
2021	1.Pelatihan pengadaan barang dan jasa	56	13	43
	2.Pelatihan skill dalam bekerja	56	10	46
2022	1.Pelatihan pengadaan barang dan jasa	56	18	38
	2.Pelatihan skill dalam bekerja	56	11	45

Sumber : Bagian Personalian Peralatan TNI-AD Jakarta 2023

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa selama tahun 2021-2022 anggota belum memiliki sertifikat pelatihan, Khususnya pelatihan pengadaan barang atau jasa dan pelatihan skill dalam bekerja dalam kenyataannya bahwa tingkat profesionalitas anggota masih belum optimal dalam memahami pengadaan barang dan jasa dan skill dalam bekerja yang harus di miliki anggota dalam bidang tugas dan tanggung jawab. Sesuai Peraturan Badan Pembekalan Angkatan Darat, anggota harus memiliki keterampilan pengadaan barang dan jasa dan skill dalam bekerja yang dilakukan melalui pelatihan dan seleksi oleh kebijakan pemerintah pengadaan barang dan jasa.

Dalam penelitian tersebut, penelitian ini mengambil indikator dari disiplin kerja yaitu kedatangan ke tempat kerja, dan mengisi data hadir dan pulang kerja dilihat dari Tabel 4

Tabel 4
Laporan Kehadiran dan Ketidakhadiran Anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan Periode Tahun 2021-2022

Tahun	Jumlah Anggota	Hadir (rata-rata)	Terlambat Masuk Kerja (rata-rata)	Pulang Cepat Sebelum Waktunya (rata-rata)
2021	56	32	9	15
2022	56	28	19	9

Sumber : Bagian Personalian Peralatan TNI-AD Jakarta 2023

Pada tabel 4 menunjukan bahwa selama tahun 2021-2022 masih belum optimalnya angka kedisiplinan anggota mengenai terlambat masuk kerja paling banyak di tahun 2022.

Hal ini bakal berdampak pada hasil kerja yaitu jika terlalu banyak anggota yang terlambat masuk kerja dan pulang cepat sebelum waktunya akan menghambat proses kerja karena berkurangnya anggota yang bertugas di kantor akan terjadi keterlambatan dalam proses pekerjaan dikarenakan berpengaruh pada kinerja Anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Mangkunegara (2017:9), Mengatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil atau prestasi kerja oleh Sumber Daya Manusia disetiap satuan periode waktu saat melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik secara kuantitas dan kualitas.

Kompetensi

Kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Menurut Payaman (2011, hal. 98), menjelaskan kompetensi sebagai karakter individu yang melekat, kompetensi nampak pada cara berperilaku di tempat kerja seseorang.

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Menurut Sutrisno (2016, hal. 89), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Markas Besar Angkatan Darat Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat yang beralmatkan di Jl. Dharma Putra Raya no. 15

Kebayoran Lama-Jakarta Selatan, terutama dilaksanakan di Staf Urusan Personel dan Organisasi. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan , dari bulan September 2023 sampai dengan Febuari 2024

Populasi dan Sampel

Populasi ini adalah anggota palkostrad dengan jumlah 132 orang Anggota. Sampel hasil perhitungan menggunakan rumus slovin mendapatkan hasil 56 personel yang akan menjadi responden

Jenis dan Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian menggunakan jenis data Kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer data yang di dapat melalui wawancara dan kuesioner sedangkan data Sekunder data yang di ambil dari buku,jurnal,dan laporan ilmiah.

Variabel Penelitian

Kuantitatif, yang mengemukakan metode penelitian deskriptif maupun korelasional. Penelitian ini mendeskripsikan hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja di Palkostrad, Jakarta Selatan.

Metode Pengumpulan Data

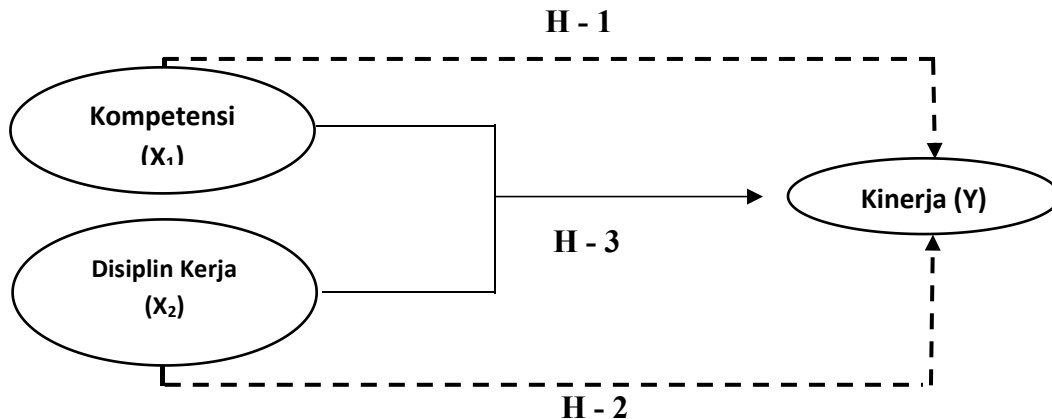
Penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner untuk 56 anggota dan pada responden hanya memilih jawaban yang paling tepat. Responden menggunakan metode pengukuran data skala likert yang yang diri dari 5 skala poinyaitu pernyataan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah asosiatif dengan analisis statistik. Kemudian pengolahan data dibantu dengan menggunakan software IBM SPSS Statistik versi 25.0 untuk memudahkan dalam melakukan perhitungan statistik sehingga diperoleh hasil dari variabel-variabel yang diteliti.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori tersebut yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, Maka dapatlah dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini yang dapat ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian

----> : Garis menunjukkan pengaruh Simultan variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

——> : Garis menunjukkan pengaruh Parsial variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja anggota (Y) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja anggota (Y).

Keterangan Gambar:

H1: Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Y).

Ha1 : Ada pengaruh secara Parsial Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Anggota (Y) Anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat.

Ho1 : Tidak ada pengaruh secara Parsial Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y) Anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat

H2: Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja Anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Y)

Ha2 : Ada pengaruh secara Parsial Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) Anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat.

Ho2 : Diduga tidak ada pengaruh secara Parsial Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) Anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat.

H3: Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Y).

Ha3 : Ada pengaruh secara Simultan Kompetensi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja (Y) Anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat.

Ho3 : Tidak ada pengaruh secara Simultan Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) Anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	4,441	8,370		,531	,598
KOMPETENSI	,617	,094	,569	6,544	,000
DISIPLIN KERJA	,335	,071	,411	4,719	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui variabel kompetensi, dari tabel tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,441 + 0,617X_1 + 0,335X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai konstan $a = 4,441$ memberikan arti bahwa jika variabel bebas diabaikan atau dengan kata lain jika tidak ada variasi pada kompetensi dan disiplin kerja, maka kinerja anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat tetap ada bernilai 4,441.
2. Nilai koefisien regresi $b_1 = 0,617$ hal ini berarti bahwa setiap perubahan satu satuan pada kompetensi dengan asumsi variabel disiplin kerja konstan, maka kinerja anggota palkostard akan mengalami peningkatan sebesar 0,617 dan bergerak ke arah yang sama.
3. Nilai koefisien regresi $b_2 = 0,335$ hal ini berarti bahwa setiap kantot satu-satuan pada disiplin kerja dengan asumsi variabel kompetensi konstan, maka kinerja anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat akan mengalami peningkatan sebesar 0,335 dan bergerak ke arah yang sama.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 6
Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
B			Beta		
1 (Constant)	4,441	8,370		,531	,598
KOMPETENSI	,617	,094	,569	6,544	,000
DISIPLIN KERJA	,335	,071	,411	4,719	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

1. Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja anggota (Y)

Menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $6,544 > t_{tabel}$ 1,674 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama telah terbukti. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi (X_1) terhadap kinerja anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Y).

2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja anggota (Y)

Menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,719 > t_{tabel}$ 1,674 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama telah terbukti. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7
Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1918,975	2	959,487	46,613	,000 ^b
Residual	1090,954	53	20,584		
Total	3009,929	55			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas, Uji Anova dengan menggunakan SPSS versi 25, di dapat F_{hitung} adalah 46,613 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf

signifikansi (α) = 0,05, (df) = $n-k = 56-3 = 53$. Dengan ketentuan tersebut, maka F_{tabel} sebesar 3.172. Pengolahan diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $46,613 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 3,172 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota pada Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan.

Koefisien Determinasi

Tabel 8
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,638	,624	4,537

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas menghasilkan nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan atau R Square sebesar 0,638 atau (63,8 %). Hal ini berarti menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel kinerja anggota (Y) sebesar 63,8%, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi, kepuasan kerja, dan lain-lain.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota

Hasil uji hipotesis terbukti bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, hal tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05, maka hipotesis yang diterima adalah H_{a1} dan yang ditolak adalah H_{01} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y) Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil tabel distribusi tanggapan responden yang paling tinggi untuk variabel kompetensi yaitu sebesar 264 dengan rata-rata 47,1 pada butir pernyataan nomor 20 yaitu “saya mampu menggunakan dengan baik barang milik kantor” dengan indikator “menyelesaikan pekerjaan” dan tabel distribusi tanggapan responden yang paling tinggi pada variabel kinerja anggota sebesar 265 dengan rata-rata 47,3 pada

butir pernyataan nomor 4 yaitu “Saya dapat menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada instansi dan dapat di percaya” dengan indikator “kerjaan selalu tepat waktu”. Ini memberikan penegasan dan interpretasi tentang pentingnya kompetensi (X_1) terhadap kinerja anggota (Y). Dapat dilihat dari butir pernyataan nomor 20 pada variabel kompetensi, jika menyelesaikan pekerjaan dan menggunakan barang dengan baik membuat anggota bekerja dengan optimal, maka anggota tersebut memiliki kinerja anggota yang tinggi terhadap unit kerja sesuai pada butir pernyataan nomor 4 pada variabel kinerja anggota yaitu “Saya dapat menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada instansi dan dapat di percaya”.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2017:11), mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu, maka dapat disimpulkan kompetensi yang tinggi dapat mempengaruhi tingginya kinerja anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung ketika kompetensi (X_1) sudah terpenuhi maka akan diikuti dengan kinerja (Y) yang juga baik. Sebaliknya kompetensi (X_1) tidak tercukupi, maka kinerja (Y) juga akan turun. Hal ini diperkuat oleh dari hasil penelitian Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang yang menjelaskan bahwa secara Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat Jakarta Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota

Hasil hipotesis terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, hal tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05,

maka hipotesis yang diterima adalah H_{a2} dan yang ditolak adalah H_{02} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y) Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil tabel distribusi tanggapan responden yang paling tinggi untuk variabel disiplin kerja sebesar 257 dengan rata-rata 45,9 pada butir pernyataan nomor 6 yaitu “saya menerapkan peraturan kantor dengan tidak membocorkan data yang dianggap penting” dengan indikator “memahami anggota atas peraturan kerja” dan tabel distribusi tanggapan responden yang paling tinggi pada variabel kinerja anggota sebesar 265 dengan rata-rata 47,3 pada butir pernyataan nomor 4 yaitu “saya dapat menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada unit kerja dan dapat di percaya” dengan indikator “kerjaan selalu tepat waktu” Artinya anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau unit kerja dapat mempengaruhi kehidupan pribadi anggota dalam berkerja.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2016:89), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan kerja seorang anggota bisa dilihat melalui beberapa indikator, antara lain tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Ketaatan pada peraturan kerja ini menunjukkan disiplin kerja yang baik dan tanggung jawab atas hasil kerja mereka.

Secara empiris hasil penelitian ini bila tingkat disiplin kerja (X_2) meningkat, diharapkan akan diikuti dengan peningkatan kinerja (Y). Sebaliknya, apabila tingkat disiplin (X_2) menurun, maka diharapkan akan diikuti dengan penurunan kinerja (Y). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ikrar Putra Setiawan, Hasrullah Liong, Amar Sani (2020), yang menjelaskan bahwa secara spesifik terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja dosen di STIA Al-Gazali Barru.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota (Y) Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat Jakarta Selatan.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota

Dari hasil hipotesis terbukti bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja anggota, hal tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05, maka hipotesis yang diterima adalah H_{a3} dan yang ditolak adalah H_{03} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y) Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat Jakarta Selatan.

Secara teoritis hasil penelitian Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pencapaian kinerja anggota masih belum optimal karena kinerja anggota dilihat dari kemampuan yang realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Menurut Kepala Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan, pihaknya mengatakan tidak dapat untuk dibebankan target. Baik tidaknya kinerja anggota dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi dan faktor disiplin kerja. Anggota yang mempunyai kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja anggota yang lebih baik atau berada pada level yang lebih tinggi karena persaingan dapat memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengembangkan keterampilan kerjanya, padahal disiplin kerja sangat penting untuk dapat menjalankan program kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Secara empiris hasil penelitian ini Menurut Muhammad Bakri secara simultan variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) meningkat, semestinya kinerja (Y) juga meningkat, Sebaliknya kalau kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) turun, maka kinerja anggota (Y) juga akan turun, hal ini diperkuat oleh dari hasil penelitian yang menjelaskan bahwa secara simultan terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT.Taspen (persero) di Kota Makassar.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat Jakarta Selatan sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan sebesar 0,617.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan sebesar 0,335.
3. Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Peralatan Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan sebesar 63,8% sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Putri Soetrisno, A. G. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal riset bisnis manajemen*, e-ISSN: 2338-292X (Online) P-ISSN: 2086-0455 (Print) Volume VIII No.1 (2018).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Dharmawan, Y. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar.
- Edison, anwar dan komariah. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Edison, E., & dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Edy, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Revisi (penerj.)). Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ikrar Putra Setiawan, Hasrullah Liong, A. S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dosen Pada STIA Al- Gazali Barru Kabupaten Barru.

Jurnal Mirai Manajemen, e-ISSN :2597- 4084. Volume 6 No.1 (2020).

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Miner, J. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, dialih bahasakan oleh Sudarmanto. Cetakan Ketiga. Pustaka Belajar.*

Muhammad Bakri. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT.Taspen (persero) di kota makassar.). *Journal of Management ISSN : 2614- 851X (Online) Volume 5 Issue 1 (2022) Pages 704 – 719.*

N.K.S.Suarni ti, I. W. B. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi PDAM Kabupaten Klungkung). *Jurnal Manajemen Vol. 8 No. 1, Bulan April Tahun 2022 P-ISSN: 2476-8782.*

Payaman, J. (2011). *Simanjuntak .2011.Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3. Fakutas UI.*

Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (A. Prabawati (ed.)). Andi.*

Rivai. (2016). *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan daari teori ke praktek. In veithzal.el.at. Raja Grafindo Persada.*

Rivai, & Basri. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.*

Santoso, S. dkk. (2013). Analisis Pengaruh Pengeluaran Pemerintah Kabupaten/Kota Sektor Kesehatan Dan Pendidikan Terhadap Indeks Pembangunan Manusia Di Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmu Ekonomi, 1(4).*

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Revisi.*

Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. *Berkat Anugrah. E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).*

Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. In Media.*

Singodimedjo sutrisno. (2012). *manajemen sumber daya manusia. ghalia indonesia.*

Siregar. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif. Prenadamedia Group.*

Siswanto, B. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Aksara.*

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.*

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).*

Sugiyono. (2019). *metode penelitian kuantitatif,kualitatif,dan R&D. Alfabeta.*

Sunyoto. (2016). *manajemen sumber daya manusia. pt buku seru.*

Sutrisno. (2016). *manajemen sumber daya manusia. cetakan kedelapan.*

- Sutrisno, E., & Sudarwati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Suparno.
- Wibowo. (2017). *manajemen kinerja.edisi kelima*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Widodo. (2019). *Metodelogi Penelitian Populer & Praktis (Edisi 1*. Rajawali Pers.