

Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Personil di Korem 101 Antasari Banjarmasin

Faizal Maulidhany Rarin¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia, Banjarmasin

faizal.rarin@gmail.com

Teguh Yuda Prakosa²

Universitas Jenderal Ahmad Yani

faizal.rarin@gmail.com

Abstract

The aim of the study was to find out: Conditions of discipline, motivation, satisfaction and performance of Personnel at Korem 101 Antasari Banjarmasin Influence by Personnel Performance at Korem 101 Antasari Banjarmasin. The method used in this study is an associative approach that focuses on hypothesis testing. The data used must be measurable and will produce conclusions that can be generalized. This research is causal because it will examine the influence between variables. The population of this study were all Korem 101/Antasari personnel totaling 289 people, 261 people for the Military and 28 Korem civil servants. The number of samples that we will use by calculating the slovin formula is 75 people. The results in this study showed that disciplinary conditions, motivation, satisfaction and performance of personnel at Korem 101 / Ant Banjarmasin seen from the results of the respondents that is very good, for the motivation of the questionnaire results who answered strongly agree and agree are also the most dominant (2) Discipline has a positive effect on personnel performance (3) Motivation has a positive effect on personnel performance (4) Satisfaction has a positive effect on personal performance. (5) Discipline, motivation, and satisfaction have a significant effect on personnel performance.

Keywords

Conditions of Discipline, Motivation, Performance, Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran, Mandey, & Mekel, 2014).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009), Seorang yang memiliki kinerja kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya itu sendiri. Kinerja yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan atau mempunyai disiplin yang baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Susanty & Baskoro, 2012) Penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Ivonne (Ivonne, 2013), menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (Sutrisno, 2009) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai- nilai yang tinggi dari pekerjaan dan

perilaku”. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (Sinambela, 2016) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Sedangkan Motivasi, (Hartatik, 2018) “motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

Kepuasan Kerja adalah tanggapan seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. (Pamungkas, Ekawati, & Suroto, 2019) Tanggapan emosional dapat berupa positif dalam hal ini perasaan puas atau negatif atau tidak puas. Bentuk respon bila secara emosional puas dapat diartikan kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Menurut Mulyadi (Mulyadi, 2002) lingkungan pengendalian menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran personel organisasi tentang pengendalian. Dalam Rapat Dewan Komisaris tidak berpengaruh terhadap pengungkapan lingkungan. Perusahaan yang sering mengadakan rapat dewan komisaris namun memiliki tingkat pengungkapan di bawah nilai rata-rata perusahaan sampel dapat terjadi karena dalam rapatnya, dewan komisaris tidak membahas pengungkapan lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan, tetapi membahas isu-isu lain yang lebih kompleks. (Karimah & Lestari, 2022)

Berdasarkan pada disiplin kerja personel Korem 101/Ant, dari pengamatan awal yang dilakukan penulis selama 2 bulan di Korem 101/Ant Banjarmasin memperlihatkan adanya sebuah fakta bahwa masih rendahnya disiplin kerja pada sebagian pegawai, rendahnya disiplin ini dapat dilihat dari tingkat absensi ijin yang mengalami peningkatan. Peningkatan absensi ijin personel Korm 101/Ant Banjarmasin dapat dilihat yaitu pada bulan Februari 2022 sebesar 0,07 %, pada bulan Maret 2022 sebesar 0,11 %, lalu pada April 2022 meningkat menjadi 0,13 %. Peningkatan prosentase absensi ijin ini adalah indikator awal yang bisa menyebabkan rendahnya motivasi kerja.

Tabel 1 Tingkat Absensi Ijin Personel Korem 101/Ant Banjarmasin

No	Bulan	Prosentase Absensi (%)
1.	Februari	0,07
2.	Maret	0,11
3.	April	0,13

Sumber: Staf Ops Korem 101/Ant Banjarmasin, 2022

Dapat kita lihat berdasarkan tabel 1.1 bahwa ketidakhadiran yang disebabkan karena Ijin merupakan salah satu indikator menurunnya disiplin Personel. Kecuali hal hal khusus yang memang harus dilakukan prosedur absensi keterangan berupa ijin. Bahwasanya aturan di TNI AD dan kebijakan Pimpinan sudah mawadahi beberapa kesejahteraan yang di berikan kepada personel Prajurit, misalnya apabila ada kemalangan dari Pihak keluarga, maka akan diberikan cuti, dan apanila tidak dapat hadir karena sakit maka dalam aturan keterangan absensi adalah sakit. Fenomeena ijin yang dilakukan personel Korem ini lebiih kepada kepentingan pribadi yang lebih di dahulukan dari pada kepentingan Dinas atau Satuan. Hal ini mengindikasikan adanya kinerja personel yang menurun. Fenomena ini harus di sikapi dengan bijak dan objektif oleh organisasi dengan melaksanakan strategi organisasi yang melibatkan pegawai dalam penentuan tujuan kerja dan lebih spesifik dalam bagaimana cara mencapai tujuan organisasi. Peran yang lebih akan membangun kinerja pegawai yang tinggi untuk organiasi. Tingkat absensi ijin yang tinggi menunjukkan disiplin yang rendah, hal ini mampu mempengaruhi kinerja personel Korem 101/Ant.

II. LANDASAN TEORI

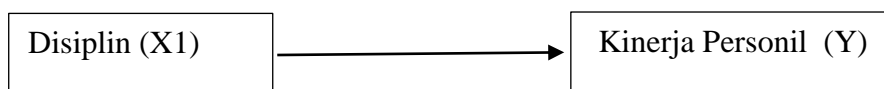
Penelitian Terdahulu

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia,

melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. (Kasmir, 2016).

Menurut (Sinambela, 2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat tersebut diketahui bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang bagus akan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi atau perusahaan. Pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.



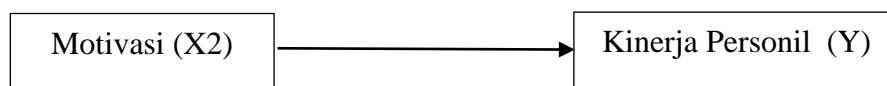
Gambar 1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Personil

Sumber: diolah

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Personil

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan harus berusaha menggerakkan karyawan agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu upaya yang biasa disiplin kinerja diberikan pimpinan untuk menggerakkan karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya.

Menurut Pinder (Pinder, 2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut:

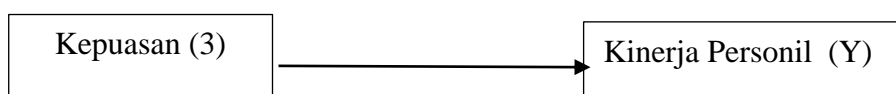


Gambar 2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Personil

Sumber: diolah

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Personil

Karyawan dapat relaakan puas dengan hasil kerja yang dimilikinya . Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Menurut (Wibowo, 2007) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 3 Pengaruh kepuasan Terhadap Kinerja Personil

Sumber: diolah

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Zahara & Hidayat, 2017) Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota Batam, menghasilkan Kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan bank dikota Bata.

Saman Hudi (Hudi, 2016) Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru Pesantren Al-Mursyidul Amin Di Kabupaten Banjar. Hasil Penelitian Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pesantren di Al Mursyidul Amin Kabupaten Banjar. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru pesantren di Al Mursyidul Amin Kabupaten Banjar. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru pesantren di Al Mursyidul Amin Kabupaten Banjar adalah variabel kepuasan .

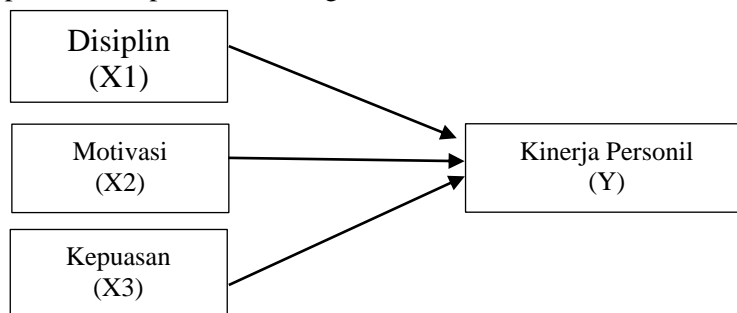
Beby Silvy (Hasibuan & Silvy, 2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Data yang digunakan harus terukur dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian ini bersifat kausal karena akan meneliti pengaruh antar variabel. Pendekatan ini dimulai dengan hipotesis dan teori-teori, langkah selanjutnya adalah membuat model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data (baik primer maupun sekunder) berdasarkan populasi dan sampel serta melakukan analisis.

Populasi penelitian ini adalah seluruh personel Korem 101/Antasari berjumlah 289 orang, untuk Militer 261 orang dan 28 orang PNS Korem. Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. umur responden yang berkisar 20 sampai 30 tahun berjumlah 50 orang, yang berkisar 31-40 tahun berjumlah 35 orang, yang berkisar 41-50 tahun berjumlah 10 orang, dan yang berkisar 51-60 tahun 5 orang.

kerangka konseptual dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 4 Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Personil
 Sumber: diolah

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa:

1. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja personil 101/Ant asari Banjarmasin
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja 101/Antasari Banjarmasin
3. Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja 101/Antasari Banjarmasin
4. Disiplin, Motivasi dan Kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja 101/Antasari Banjarmasin

HASIL PENELITIAN

Hasil variabel disiplin (X1) pada item pertanyaan ketepatan waktu X1.1 dari 75 orang

responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/Ant Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak orang 59 atau 78,67 %. variabel disiplin (X1) pada item pertanyaan ketepatan waktu datang kerumah X1.2 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/Ant Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab sangat setuju dan setuju 52 orang atau 69,34 %. variabel disiplin (X1) pada item pertanyaan kepatuhan pada peraturan yang berlaku X1.3 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di pesantren Korem 101/Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab setuju dan sangat setuju 62 atau 82,67%. Variabel disiplin (X1) pada item pertanyaan keadilan X1.4 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab sangat setuju dan setuju orang atau 78,67 %. variabel disiplin (X1) pada item pertanyaan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas X1.5 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/ Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab sangat setuju dan setuju 64 orang atau 85,34 %.

Motivasi (X2) pada item pertanyaan atasan memberikan inspirasi yang sesuai X2.1 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/ Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab sangat setuju dan setuju 51 orang atau 68 %. variabel motivasi (X2) pada item pertanyaan pimpinan untuk memberikan semangat X2.2 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/ Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab sangat setuju dan setuju 51 orang atau 68 %. variabel motivasi (X2) pada item pertanyaan atasan memberikan dorongan terhadap bawahan X2.3 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab sangat setuju dan setuju 60 orang atau 66,67 %.

Kepuasan kerja (X3) pada item pertanyaan pekerjaan itu sendiri X3.1 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/ Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab sangat setuju dan setuju 55 orang atau 73,33%. dari variabel kepuasan kerja (X3) pada item pertanyaan hubungan dengan atasan X3.2 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/ Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab setuju dan sangat setuju 45 orang atau 60%. Variabel kepuasan (X3) pada item pertanyaan teman sekerja X3.3 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/ Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab setuju dan sangat setuju 59 orang atau 78,67 %. Variabel kepuasan (X3) pada item pertanyaan promosi X3.4 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/ Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab sangat setuju dan setuju 48 orang atau 64 %. dari variabel kepuasan (X3) pada item pertanyaan gaji / upah X3.5 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/ Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab tidak setuju 25 orang atau 33,33%.

Kinerja (Y) pada item pertanyaan kualitas kerja Y1 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/ Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab sangat setuju dan setuju 39 orang atau 52%. variabel kinerja (Y) pada item pertanyaan ketepatan waktu Y2 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/ Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab sangat setuju dan setuju 65 orang atau 86,67 %. variabel kinerja (Y) pada item pertanyaan ketepatan waktu Y3 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/ Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab setuju dan sangat setuju 57 orang atau 76%. variabel kinerja (Y) pada item pertanyaan efektifitas Y4 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/ Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab sangat setuju dan setuju 47 orang atau 37 %. Variabel kinerja (Y) pada item pertanyaan kemandirian Y5 dari 75 orang responden yaitu personil yang bekerja di Korem 101/ Antasari Banjarmasin, jawaban dominan adalah menjawab sangat setuju dan setuju 60 orang atau 80 %.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data ditujukan untuk mengetahui seberapa jauh konsistensi suatu data yang digunakan mampu mengukur apa yang semestinya harus diukur. Secara statistik suatu data dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $\alpha \geq 0,600$.

Adapun hasil uji reabilitas data penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut di bawah ini:

Tabel 2 Kualifikasi Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted Hitung	Cronbach's Alpha if Item Deleted Standar	CAIID Hit VS CAIID Std	Kualifikasi
X1	0,690	0,600	0,690 > 0,600	Reliabel
X2	0,720	0,600	0,720 > 0,600	Reliabel
X3	0,820	0,600	0,820 > 0,600	Reliabel
Y	0,652	0,600	0,652 > 0,600	Reliabel

Sumber Data: Lampiran

Nilai alpha hitung pada tabel diatas untuk masing-masing variabel menunjukkan angka > nilai alpha standar 0,600. Hal ini dapat di artikan bahwa data penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini adalah reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas ditujukan untuk mengetahui seberapa jauh data yang digunakan mampu mengukur apa yang semestinya harus diukur. Secara statistik sesuatu data dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi (r) atau Corrected Item-Total Correlation $\geq 0,300$.

Adapun hasil uji validitas data penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut di bawah ini:

Tabel 3 Kualifikasi Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Corrected Item-Total Correlation Hitung	Corrected Item-Total Correlation Standar	CITC Hit VS CITC Std	Kualifikasi
X1	0,654	0,300	0,654 > 0,300	Valid
X2	0,671	0,300	0,671 > 0,300	Valid
X3	0,401	0,300	0,401 > 0,300	Valid
Y	0,718	0,300	0,718 > 0,300	Valid

Sumber Data: Lampiran

Dengan memperhatikan nilai Corrected Item-Total Correlation Standar (r) pada tabel di atas dan nilai r hitungnya > r standar 0,300, maka dapatlah direkomendasikan bahwa data yang digunakan peneliti untuk mengukur variabel penelitian berstatus valid.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.574	2.175		.264	.793		
X1	.408	.124	.368	3.282	.002	.530	1.886
X2	.513	.192	.300	2.673	.009	.527	1.896
X3	.275	.098	.241	2.804	.007	.897	1.115

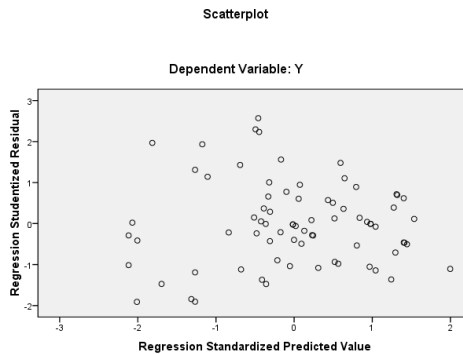
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data lampiran

Dapat dilihat bahwa seluruh variabel penjelas X1, X2 dan X3 memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.1 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

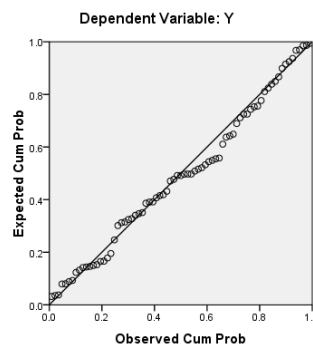
Sumber: Data diolah

Terlihat pada tampilan Gb.53 Grafik *Scatterplot* bahwa titik-titik tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat data berdistribusi normal dilakukan dengan memperhatikan normal probability plot pada scatter plot berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2: Normal PP-Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data diolah

Dari hasil gambar Normal P.P Plot diatas, maka dapat dikatakan bahwa terlihat penyebaran titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*)

terhadap variabel terikat (*dependent*). Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu independent variabel terhadap dependent variabel.

Tabel 5 Regresi Linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1 (Constant)	.574	2.175		.246	.793	
X1	.408	.124	.368	3.282	.002	.530
X2	.513	.192	.300	2.673	.009	.527
X3	.275	.098	.241	2.804	.007	.897

Sumber: Data diolah
Persamaan regresi:

$$Y = 0,574 + 0,408X_1 + 0,513X_2 + 0,275X_3 + e$$

Tabel 6 Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	Df1	Df2	Sig. F Change
1	.727	.528	.508	2.875	.528	26.475	3	71	.000

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah

Besarnya koefisien determinan R^2 adalah 0,508, hal ini menunjukkan pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y bertendensi sebesar 0,508. Kontribusi X1, X2, X3 terhadap Y sebesar 0,508 (50,8%) sisanya di pengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7 Anova

Model	Sum of Squares	df	Meas Square	F	Sig
1 Redression Residual	656.385	3	218.795	26.475	.000
Total	586.761	71	8.264		
	1243.147	74			

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah

Tabel 8 Pengaruh X1, X2 dan X3 Terhadap Y Secara Simultan

Variabel	Alpha F Hitung	Alpha F Tabel	Alpha Hit VS Alpha Tabel	Kualifikasi
X1,X2 dan X3	0,000	0,05	0,000 < 0,05	Signifikan

Sumber: data diolah

Jika nilai F (F-hitung) $0,000 < 0,05$ maka hipotesa yang diajukan diterima, yang berarti variable disiplin (X1), motivasi (X2), dan kepuasan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y)

Tabel 9 Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.574	2.175		.264	.793	
X1	.408	.124	.368	3.282	.002	.530
X2	.513	.192	.300	2.673	.009	.527
X3	.275	.098	.241	2.804	.007	.897

Sumber: data diolah

Tabel 10 Pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y Secara Parsial

Variabel	Sig t hit	Sig t tabel	SigT hit vs sig t tabel	Kualifikasi
X1	0,002	0,05	0,002 < 0,05	Signifikan
X2	0,009	0,05	0,009 < 0,05	Signifikan
X3	0,007	0,05	0,007 < 0,05	Signifikan

Sumber Data: Lampiran

Pengaruh secara parsial disiplin (X1), terhadap kinerja personil Korem 101/Antasari Banjarmasin: variabel disiplin (X1) koefisien uji t =0,002 lebih kecil dari 0,05 berarti pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja (Y) signifikan dalam artian disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja personil di Korem 101/Antasari Banjarmasin. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Beby Silvyva, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

Pengaruh secara parsial motivasi (X2) terhadap kinerja personil Korem 101/Antasari Banjarmasin. Variabel motivasi (X2) koefisien uji t =0,009 lebih kecil dari 0,05 berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja personil di Korem 101/Antasari Banjarmasin. Menurut Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sindi Larasati dan Alini Gilang, 2014, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi, hasil menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh secara parsial kepuasan (X3) terhadap kinerja personil Korem 101/Antasari Banjarmasin. Variabel kepuasan (X3) koefisien uji t =0,007 lebih kecil dari 0,05 berarti pengaruh kepuasan (X3) terhadap kinerja (Y) signifikan dalam artian kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja personil di Korem 101/Antasari Banjarmasin. Menurut Wibowo (Wibowo, 2007), Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Zahara (Zahara & Hidayat, 2017).Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota Batam, Kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan bank dikota Batam.

Pengaruh disiplin, motivasi, dan kepuasan secara simultan terhadap kinerja personil Korem 101/Antasari Banjarmasin menunjukkan besarnya F hit 0,000, sedangkan besar signifikan 0,000 < 0,005 berarti variable Disiplin (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan (X3)

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personal. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian Saman Hudi (Hudi, 2016) Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru Pesantren Al-Mursyidul Amin Di Kabupaten Banjar. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pesantren di Al Mursyidul Amin Kabupaten Banjar. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru pesantren di Al Mursyidul Amin Kabupaten Banjar. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru pesantren di Al Mursyidul Amin Kabupaten Banjar adalah variabel kepuasan.

Saran yang dapat diberikan sebaiknya motivasi, disiplin dan kepuasan di pertahankan, agar kualitas kinerja personal di Korem 101/Antasari Banjarmasin semakin meningkat.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini (1) Kondisi Disiplin, Motivasi, Kepuasan dan Kinerja Personel di Korem 101 / Ant Banjarmasin dilihat dari hasil responen menunjukkan untuk Diplin hasil angket yang disebar yang menjawab sangat setuju dan setuju paling dominan hal ini menunjukkan disiplin terhadap kinerja personal sangat bagus, untuk motivasi hasil angket yang menjawab sangat setuju dan setuju juga paling dominan, hal ini terlihat dari keterlibatan atasan untuk memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan dan untuk disiplin angket yang dominan kurang setuju, hal ini dikarenakan masalah gaji yang diterima personal. (2) Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja personal. (3) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja personal. (4) Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja personal. (5) Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartatik. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja . *Online Journal Systems UNPAM*, 160.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134-147). Banda Aceh: 2019.
- Hudi, S. (2016). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan terhadap Kinerja Guru Pesantren Al-Mursyidul Amin di Kabupaten Banjar*. Banjar.
- Ivonne. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan terhadap Kinerja. *Jurnal Emba*, 669.
- Kalesaran, F., Mandey, & Mekel. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 184-194.
- Karimah, N. N., & Lestari, T. (2022). Influence of Profer, Media Exposure, Industrial Sensitivity Commissioners Meetings, Audit Commitee Proportion and Ownership Structure on Environmental Disclosure. *ASER Adavance in Suistainable Enterprise Research International*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2002). *Pengendalian Internal*.
- Pamungkas, G., Ekawati, & Suroto. (2019). Analisis Faktor yang berhubungan dengan tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan Operasional PT X Semarang. *JKM*, 469-475.
- Pinder, C. (2013). *Work Motivation: Theory, Issues, and Applications*. Illinois: Scoff Foresmen.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta DAmpanya pada Kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT PLN (Persero) APD Semarang). *Jati UNDIP*, 77.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zahara, R., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal of APplird Managerial Accounting*, 150-156.