

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen Markas Komando Lantamal

Deddy Setiawan ^{1*} Muhamad Yamin Noch ² Andri Irawan ³ Muhdi B. Hi. Ibrahim ⁴ Duta Mustajab ⁵

¹ Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: dedalisan@gmail.com

² Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: abienoch12@gmail.com

³ Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: andriirawan@uniyap.ac.id

⁴ Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: muhdiibrahim@uniyap.ac.id

⁵ Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: dutamustajabdrp@gmail.com

RIWAYAT ARTIKEL

Diterima: Juni 19, 2025

Direvisi: Juni 28, 2025

Disetujui: Juni 29, 2025

DOI :

<https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.550>



ABSTRAK

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V. Fokus utamanya adalah mengetahui pengaruh baik secara simultan maupun parsial dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja anggota.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory dengan metode survei, melibatkan 63 responden dari total 250 anggota yang dipilih secara acak melalui teknik probability sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier yang mencakup uji T (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (Adjusted R²) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel disiplin kerja, beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Namun, secara parsial hanya disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan, sementara beban kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja, menandakan bahwa suasana kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting dalam mendorong produktivitas anggota.

Implikasi: Implikasi dari penelitian ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif, disiplin yang kuat, dan kompensasi yang layak dalam meningkatkan kinerja personel. Pimpinan Detasemen Lantamal V disarankan untuk fokus pada perbaikan lingkungan kerja dan sistem kompensasi, serta menjaga budaya disiplin, sementara pengelolaan beban kerja perlu diatur agar tidak menurunkan kinerja meski pengaruhnya tidak signifikan.

Kata Kunci: disiplin kerja; beban kerja; kompensasi; lingkungan kerja; kinerja anggota.

Pendahuluan

Kinerja dalam sebuah organisasi menjadi tolok ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan seberapa efektif, efisien, dan produktif individu maupun tim

dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebuah organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, bergantung pada kualitas kinerja anggotanya untuk terus berkembang dan menghadapi tantangan yang semakin kompleks di era globalisasi. Mangkunegara, (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan hanya tentang seberapa banyak output yang dihasilkan, tetapi juga bagaimana proses pengerjaan dan kualitas yang dihasilkan. Tanpa adanya kinerja yang optimal dari setiap individu, organisasi akan sulit mencapai tujuan secara efektif.

Penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja, beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V. Lantamal V memegang peran penting dalam menjaga pertahanan dan keamanan wilayah laut Indonesia, sehingga kinerja anggotanya sangat berpengaruh terhadap kelancaran tugas organisasi ini. Kinerja anggota sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal, termasuk disiplin kerja, beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Keempat variabel tersebut menjadi kunci dalam memastikan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas di lingkungan militer. Kinerja individu yang optimal akan mendorong efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi, termasuk dalam lingkup militer seperti Detasemen Markas Komando Lantamal V sebagai salah satu bagian strategis dalam struktur TNI Angkatan Laut. Kinerja anggota Denma Lantamal V yang mencerminkan sejauh mana anggota mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien. Kinerja yang baik akan memastikan bahwa operasional Denma sebagai bagian dari Lantamal V berjalan lancar, baik dalam fungsi administratif, operasional, maupun pengamanan. Menurut Robbins & Judge, (2017) kinerja anggota sangat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Di lingkungan militer seperti Lantamal V, kinerja anggota tidak hanya dituntut dalam aspek teknis, tetapi juga dalam aspek disiplin, loyalitas, dan kesiapan mental serta fisik. Anggota yang berkinerja tinggi berperan penting dalam menjaga kesiapan satuan dalam menghadapi berbagai tantangan operasional dan mendukung keberhasilan misi TNI AL.

Fenomena yang sering terjadi adalah adanya ketidaksesuaian antara faktor-faktor tersebut dan kinerja yang diharapkan. Disiplin kerja, misalnya, sering kali dipengaruhi oleh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan. Penelitian sebelumnya seperti oleh (Rivai, 2005; Pramono & M. Subagio, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, beberapa studi lain mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Souisa *et al.*, 2023; Wakdomi *et al.*, 2022). Beban kerja yang tidak seimbang juga menjadi tantangan besar di lingkungan militer. Penelitian oleh (Robbins & Judge, 2017; Wijaya & Sutanto, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berdampak pada penurunan produktivitas dan kepuasan kerja. Namun, beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Dahmayanti & Semmaila, 2024; Mutiara, 2021). Dalam konteks militer, penelitian ini masih terbatas sehingga perlu penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V. Kompensasi yang adil dan memadai sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi yang baik akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Sari *et al.*, 2020; Satyawan *et al.*, 2022). Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja (Marlius & Pebrina, 2022; Murti & Mutmainah, 2022). Penelitian ini diharapkan dapat mengisi gap penelitian terkait kompensasi di organisasi militer. Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, memiliki pengaruh besar terhadap kinerja. Penelitian oleh Sedarmayanti (2017) dan Meilani & Muttaqin (2024) mengonfirmasi

bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Namun, beberapa studi lain menunjukkan ketidaksesuaian dalam hal ini (Dessy Marhandrie *et al.*, 2024; Wakdomi *et al.*, 2022).

Penelitian ini fokus pada pengaruh disiplin kerja, beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam konteks organisasi militer yang sangat spesifik, terutama di Detasemen Markas Komando Lantamal V. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi praktis dalam meningkatkan kinerja anggota melalui optimalisasi variabel-variabel tersebut, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di lingkungan militer. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan solusi konkret terkait permasalahan yang dihadapi oleh Detasemen Markas Komando Lantamal V, serta mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik dan efektif di TNI Angkatan Laut.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota

Menurut Hasibuan, (2012) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan. Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam institusi militer, termasuk di lingkungan TNI Angkatan Laut. Disiplin tinggi mencerminkan kepatuhan anggota terhadap peraturan, prosedur, dan tata tertib yang berlaku. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Pramono & M. Subagio, 2023; Gumelar & Jamaludin, 2024; Suparjo, *et al.*, 2024; Saputro *et al.*, 2024; Manoppo *et al.*, 2023; Kadalolor *et al.*, 2023; Renata & Salim, 2023; Setyadi *et al.*, 2023; Hilmawan, 2023; Hamnas *et al.*, 2023) menyatakan bahwa Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Anggota

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Irvianti & Verina, 2015). Menurut Robbins & Judge, (2017) beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan motivasi dan kualitas kerja individu, serta meningkatkan tingkat stres. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Sutanto, (2021) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan ketidakseimbangan antara tugas dan kapasitas individu, yang berimplikasi pada produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya oleh (Mutiara, 2021; Aliefiani *et al.*, 2023; Kirana *et al.*, 2023; Norawati *et al.*, 2022; Sinaga *et al.*, 2021) menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Anggota

Menurut Hasibuan, (2013) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Hadari Nawawi, (2005) penghargaan atau ganjaran pada para

pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Kompensasi yang adil dan layak menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja dan kinerja anggota. Di lingkungan militer, kompensasi bukan hanya berkaitan dengan aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas prestasi dan promosi jabatan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.* (2020) menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai melalui pemberian kompensasi yang adil cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian lainnya seperti (Atmoko & Santoso, 2024; Dessy Marhandrie *et al.*, 2024; Purwanto *et al.*, 2023; Ramadhani *et al.*, 2023; Razmayanti & Kusuma, 2024; Satyawan *et al.*, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota

Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Lingkungan yang nyaman karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya operasi perusahaan. Sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap lingkungan perusahaan tersebut, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan seperti yang diinginkan. (Wahyuningsih, 2018). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota institusi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja anggota organisasi. Penelitian oleh (Meilani & Muttaqin, 2024; Dewi & Herianti, 2021; Syarifuddin. *et al.*, 2021; Ramadhani *et al.*, 2023; Rulianti & Nurpibadi, 2023; Abudi *et al.*, 2024; Febrian *et al.*, 2024) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung menciptakan suasana positif yang meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban kerja, Kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Anggota

Kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kombinasi faktor personal, pekerjaan, penghargaan, dan situasional. Robbins & Judge, (2013) yang menjelaskan bahwa Dengan menguji keempat variabel ini secara simultan, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait pengaruh gabungan dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja anggota. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika kinerja yang dihasilkan organisasi tinggi. Apabila kinerja pegawai tinggi maka akan menunjang produktivitas perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun apabila kinerja menurun maka tujuan organisasi tidak tercapai. Tinggi rendahnya kinerja anggota tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung antara lain Disiplin kerja, beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja selain variabel-variabel lain yang mempengaruhi terhadap kinerja.

Disiplin kerja, yang mencerminkan kepatuhan anggota terhadap aturan dan standar organisasi, diyakini memiliki peran penting dalam menciptakan struktur kerja yang terorganisir dan produktivitas yang optimal. Beban kerja, sebagai representasi dari volume dan kompleksitas tugas yang diemban, turut memengaruhi kinerja anggota, di mana beban kerja yang seimbang diharapkan dapat memaksimalkan efisiensi kerja, sementara beban kerja yang berlebihan justru berpotensi menurunkan performa. Di sisi lain, kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan lainnya

menjadi salah satu faktor signifikan yang mampu mendorong motivasi kerja anggota, sehingga kinerja mereka dapat meningkat seiring dengan kepuasan atas penghargaan yang diterima.

Lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis, juga menjadi faktor penting yang tidak dapat diabaikan, karena suasana kerja yang nyaman akan mendorong anggota untuk bekerja secara lebih fokus dan produktif. Penelitian (Sundari & Putri, 2023) secara simultan menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Penelitian (Dahmayanti & Semmaila, 2024) menunjukkan hasil bahwa Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi SDM secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory), penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara variable-variabel dan pengaruhnya dengan pengujian hipotesis, (Sugiyono, 2013). Rancangan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Model penelitian ini adalah model survey dengan menggunakan instrument kuesioner. Metode penelitian survey dilakukan untuk mendapatkan data opini individu responden. Penelitian ini menguji pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V.

Populasi atau Subjek Penelitian

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V Surabaya sebanyak 250 anggota. Jumlah sampel dalam penelitian ini di ambil sebanyak 63 Anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V atau sebesar 25% dari jumlah populasi. Sedangkan untuk teknik pengambilan sampel Non Probability Sampling peneliti menggunakan metode sampling aksidental (accidental sampling). Menurut Sugiyono, (2013) accidental sampling (convenience sampling) adalah prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses yaitu mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah metode kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono, (2013). Dalam penelitian ini menggunakan skala likert dalam pengukuran sebagai rujukan dan standar penelitian data. Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian ini terukur dan menghasilkan data yang valid. Karena pengukuran sampel yang dilakukan harus bersifat obyektif.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS, dengan uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan layak dan konsisten. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas,

multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik yang diperlukan. Uji regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja anggota. Pengujian signifikansi dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara individu dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama. Analisis pengujian koefisien determinasi (Adjusted R²) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Hasil

Dari instrument hasil penelitian Deskriptif statistik diperoleh data sesuai dengan variabel yang dianalisis yaitu variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3), lingkungan kerja (X4) dan variabel terikat/dependen (Y) adalah kinerja anggota. Peneliti menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data berdasarkan rentang, nilai minimum, maksimum, jumlah, dan rata-rata. Hasil analisis statistik deskriptif ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Error
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	
Disiplin Kerja (X1)	63	2,29	5,00	3,9225	0,57954
Beban Kerja (X2)	63	3,00	5,00	4,0590	0,42627
Kompensasi (X3)	63	3,00	5,00	4,1827	0,53568
Lingkungan Kerja (X4)	63	2,83	5,00	4,2224	0,48616
Kinerja Anggota (Y)	63	3,33	4,89	4,1927	0,41796
Valid N (listwise)	63				

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel penelitian, diperoleh informasi mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu kinerja anggota (Y), disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3), dan lingkungan kerja (X4). Pertama, untuk variabel kinerja anggota (Y), nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,1927 dengan standar deviasi sebesar 0,41796, yang menunjukkan tanggapan responden yang cukup positif terhadap kinerja anggota. Kedua, untuk variabel disiplin kerja (X1), nilai rata-rata yang diperoleh adalah 3,9225 dengan standar deviasi sebesar 0,57954, yang mengindikasikan tingkat disiplin kerja yang cukup baik meskipun ada variasi yang cukup besar dalam tanggapan responden. Ketiga, variabel beban kerja (X2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0590 dengan standar deviasi 0,42627, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa beban kerja yang ada cukup seimbang dan tidak memberatkan. Keempat, untuk variabel kompensasi (X3), nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,1827 dengan standar deviasi sebesar 0,53568, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada anggota dianggap cukup memadai oleh responden. Terakhir, variabel lingkungan kerja (X4) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,2224 dengan standar deviasi sebesar 0,48616, yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden merasa lingkungan kerja yang ada sangat mendukung kinerja mereka.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,695	0,2480	0,000	Valid
	X1.2	0,598	0,2480	0,000	Valid
	X1.3	0,817	0,2480	0,000	Valid
	X1.4	0,753	0,2480	0,000	Valid
	X1.5	0,621	0,2480	0,000	Valid
	X1.6	0,527	0,2480	0,000	Valid
	X1.7	0,662	0,2480	0,000	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,650	0,2480	0,000	Valid
	X2.2	0,672	0,2480	0,000	Valid
	X2.3	0,737	0,2480	0,000	Valid
	X2.4	0,586	0,2480	0,000	Valid
	X2.5	0,586	0,2480	0,000	Valid
	X2.6	0,561	0,2480	0,000	Valid
	X2.7	0,401	0,2480	0,001	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,582	0,2480	0,000	Valid
	X3.2	0,698	0,2480	0,000	Valid
	X3.3	0,778	0,2480	0,000	Valid
	X3.4	0,786	0,2480	0,000	Valid
	X3.5	0,635	0,2480	0,000	Valid
	X3.6	0,667	0,2480	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,709	0,2480	0,000	Valid
	X4.2	0,641	0,2480	0,000	Valid
	X4.3	0,622	0,2480	0,000	Valid
	X4.4	0,637	0,2480	0,000	Valid
	X4.5	0,546	0,2480	0,000	Valid
	X4.6	0,589	0,2480	0,000	Valid
Kinerja Anggota (Y)	Y1	0,554	0,2480	0,000	Valid
	Y2	0,398	0,2480	0,001	Valid
	Y3	0,613	0,2480	0,000	Valid
	Y4	0,622	0,2480	0,000	Valid
	Y5	0,566	0,2480	0,000	Valid
	Y6	0,593	0,2480	0,000	Valid
	Y7	0,462	0,2480	0,000	Valid
	Y8	0,588	0,2480	0,000	Valid
	Y9	0,573	0,2480	0,000	Valid

Sumber : Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Tahap kedua merupakan uji validitas yang dilakukan dengan menguji setiap butir-butir pertanyaan pada kuisioner dengan cara menghitung korelasi pearson dari setiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh. Selanjutnya, koefisien korelasi dari setiap item pertanyaan dibandingkan dengan angka kritis r pada tabel r Product Moment Pearson sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikansinya. Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3), lingkungan kerja (X4) dan Kinerja anggota (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel penelitian memiliki nilai korelasi

product moment atau nilai Rhitung lebih besar dari nilai kritis r tabel atau $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% dan Corrected Item-Total Correlation masing-masing indicator $> 0,2480$ dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian valid sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya. Bagian findings dari penelitian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika, tantangan, serta strategi yang diterapkan oleh pelaku usaha dalam menghadapi transformasi digital. Adopsi teknologi digital menjadi sangat penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan di era digital saat ini. Melalui pendekatan yang sistematis, penelitian ini menggali perbedaan dalam proses adopsi antara perusahaan besar dan UKM, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi teknologi tersebut.

Tahap selanjutnya merupakan uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pengukuran yang dilakukan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek penelitian yang sama.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	No Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	7	0,862	Sangat Reliabel
Beban kerja (X2)	7	0,800	Sangat Reliabel
Kompensasi (X3)	6	0,832	Sangat Reliabel
Lingkungan kerja (X4)	6	0,808	Sangat Reliabel
Kinerja anggota (Y)	9	0,830	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,26311502
Most Extreme Differences	Absolute	0,071
	Positive	0,071
	Negative	-0,052
Test Statistic		0,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah Data SPSS 26.0 for windows

Reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan, keterandalan ataupun konsistensi. Dengan demikian reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Uji ini dilakukan untuk memperoleh data yang sesuai dengan dilakukannya pengukuran. Berdasarkan Tabel 3 Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,80$ hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,80. Tahap keempat yaitu uji normalitas yang berfungsi untuk menguji apakah dalam bentuk

sebuah model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normalitas. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Berdasarkan tabel 4 hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi unsur normalitas. Hal ditunjukkan dengan dengan nilai Asymp.Sig. (2 failed) sebesar 0,200.c.d. Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolineritas. Mendeteksi multikolineritas dapat melihat nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut terdapat multikolineritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

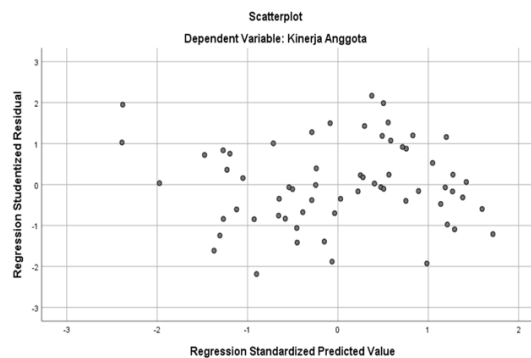
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,481	0,351		
	Disiplin kerja	0,219	0,086	0,477	2,094
	Beban kerja	0,405	0,154	0,278	3,598
	Kompensasi	0,284	0,088	0,537	1,863
	Lingkungan kerja	0,546	0,102	0,481	2,080

a. Dependent Variable: Kinerja anggota

Sumber : Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Dari tabel 5, di peroleh nilai tolerance disiplin kerja (X1) sebesar 0,477, beban kerja (X2) sebesar 0,278, Kompensasi (X3) sebesar 0,537 dan Lingkungan kerja (X4) sebesar 0,481 dimana tingkat toleransi dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF disiplin kerja (X1) sebesar 2,094, beban kerja (X2) sebesar 3,598, Kompensasi (X3) sebesar 1,863 dan Lingkungan kerja (X4), sebesar 2,080, maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel independen memiliki nilai ≤ 10 , dimana dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,50, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolineritas, dan hal ini juga menjelaskan bahwa semua variabel dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolineritas pada variabel independen dalam penelitian ini.

Uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel pengganggu (disturbance error) mempunyai varians konstan. Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas diuji dengan mendiagnosa diagram plot residual, yakni membandingkan regression studentized residual dengan predicted value (nilai prediksi) yang menggambarkan perubahan distribusi residual dikaitkan perubahan nilai prediksi variabel independen.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut sebagai homokedastisitas dan sebaliknya disebut heterokedastisitas. Model yang baik tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan melihat grafik scatterplott di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual prediksi Y yang telah distandardized. Hasil dari grafik scatterplott terlihat tidak terlihat pola yang jelas dan terlihat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dari masing-masing variabel bebas sehingga tidak mengandung gejala heterokedastisitas. Jika terjadi pola yang acak atau terpencar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji t adalah jenis pengujian statistik untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan hasil perhitungan statistik. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,481	0,351		4,225	0,000	
1 Disiplin kerja	0,219	0,086	0,304	2,538	0,014	Signifikan
Beban kerja	-0,405	0,154	-0,413	-2,633	0,011	Signifikan
Kompensasi	0,284	0,088	0,364	3,230	0,002	Signifikan
Lingkungan kerja	0,546	0,102	0,635	5,328	0,000	Signifikan

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan tabel 6, diperoleh model persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e,$$

$$Y = 1,481 + 0,219X_1 - 0,405X_2 + 0,284X_3 + 0,546X_4 + e.$$

Model persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut: pertama, nilai konstanta sebesar 1,481 menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa kinerja anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V akan meningkat sebesar 1,481 satuan atau sebesar 14,81% tanpa dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3), dan lingkungan kerja (X4). Kedua, nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,219 menunjukkan arah positif, yang mengandung makna bahwa apabila disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja anggota Detasemen Markas Komando

Lantamal V akan meningkat sebesar 0,219 satuan atau sebesar 2,19%, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Ketiga, nilai koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar -0,405 menunjukkan arah negatif, yang berarti bahwa apabila beban kerja menurun satu satuan, maka kinerja anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V akan meningkat sebesar 0,405 satuan atau sebesar 4,05%, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Keempat, nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X3) sebesar 0,284 menunjukkan arah positif, yang mengandung makna bahwa apabila kompensasi meningkat satu satuan, maka kinerja anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V akan meningkat sebesar 0,284 satuan atau sebesar 2,84%, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

Untuk menguji hipotesis variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0.050$, artinya kemungkinan munculnya kesalahan dalam menerapkan hasil penelitian pada populasi adalah 5%.

Tabel 7. Hasil Uji f (uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,539	4	1,635	22,089	,000 ^b
Residual	4,292	58	0,074		
Total	10,831	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Beban Kerja

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows pada tabel 5.19 diperoleh nilai F hitung sebesar 22,089 > 2,52 sedang nilai sig (p value) sebesar 0.000b. Hal tersebut menunjukkan 0,000 < 0,05 nilai (sig) = 0,000b < alpha yang dipersyaratkan (0,05.), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Lingkungan kerja (X4) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kelima diterima.

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai adjusted R Square menandakan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 8. Hasil Uji Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,777 ^a	0,604	0,576	0,27204	1,967

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan tabel 8, diketahui nilai Adjusted R^2 sebesar 0,576, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Lingkungan kerja (X4) terhadap variabel dependen kinerja anggota (Y) Detasemen Markas Komando

Lantamal V sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti motivasi, pelatihan, pendidikan, kepuasan kerja, pengembangan karir, kepemimpinan, reward, punishment dan variabel lainnya.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja anggota di Detasemen Markas Komando Lantamal V memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota, di mana disiplin kerja yang baik berkontribusi pada efektivitas tugas dan kesiapsiagaan anggota dalam melaksanakan tanggung jawab administratif maupun operasional. Disiplin kerja mencakup aspek kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, keseriusan dalam bekerja, serta kemampuan bekerja sama dalam tim (Robbins & Judge, 2017), dan dalam konteks militer, disiplin tidak hanya mempengaruhi individu tetapi juga organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, efisien, dan siap menghadapi tantangan. Penerapan disiplin yang konsisten meningkatkan koordinasi antar anggota, memastikan tugas diselesaikan tepat waktu, dan menjaga kesiapsiagaan, sedangkan disiplin yang rendah berisiko menurunkan kinerja dan moral. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat dan mempertahankan disiplin melalui penguatan nilai-nilai militer, pelatihan berkala, serta sistem reward dan punishment, di mana penghargaan diberikan kepada anggota dengan disiplin tinggi, dan sanksi diterapkan bagi yang melanggar aturan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan kesejahteraan, dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan anggota juga memainkan peran penting dalam mendukung disiplin dan motivasi kerja (Rivai & Sagala, 2016). Evaluasi rutin dan pengawasan yang menggunakan teknologi untuk memantau kinerja anggota secara transparan dan akurat juga merupakan langkah yang efektif dalam menjaga disiplin. Tak kalah penting, pelatihan dan simulasi yang relevan akan membantu anggota dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks, memastikan mereka tetap kompeten dan siap menjalankan tugas. Penelitian ini mendukung temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, seperti yang dicontohkan oleh (Meilani & Muttaqin, 2024; Pramono & M. Subagio, 2023; Gumelar & Jamaludin, 2024; Suparjo *et al.*, 2024; Saputro *et al.*, 2024; Manoppo *et al.*, 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V, di mana semakin tinggi beban kerja, semakin menurun kinerjanya. Beban kerja berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, meningkatkan risiko kesalahan, serta menurunkan motivasi dan loyalitas. Selain itu, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mengarah pada kejenuhan dan penurunan performa. Untuk mengatasi hal ini, perlu dilakukan manajemen beban kerja yang efisien melalui analisis berkala dan distribusi tugas yang adil, serta penerapan rotasi tugas untuk menghindari kejenuhan. Peningkatan kesejahteraan anggota, pelatihan manajemen stres, dan komunikasi efektif antara pimpinan dan anggota juga penting untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta memastikan produktivitas dan semangat anggota tetap optimal. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh (Dahmayanti & Semmaila, 2024; Firjatullah *et al.*, 2023; Herlambang *et al.*, 2022; Mutiara, 2021; Leonita, 2020; Suryadewi, 2020) yang menekankan pentingnya evaluasi beban kerja, rotasi tugas, dan pemanfaatan teknologi untuk mendukung efisiensi kerja, menciptakan lingkungan yang lebih sehat dan harmonis bagi anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V, di mana semakin baik sistem kompensasi yang

diterapkan, semakin tinggi motivasi dan produktivitas anggota. Kompensasi tidak hanya meliputi gaji pokok, tetapi juga tunjangan, insentif, fasilitas kesejahteraan, dan penghargaan atas prestasi kerja. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan semangat dan loyalitas anggota terhadap organisasi. Untuk memaksimalkan dampaknya, perlu diterapkan sistem penghargaan berbasis kinerja, transparansi dalam pemberian kompensasi, serta pemberian insentif non-finansial, seperti pelatihan dan kesempatan pengembangan karier. Selain itu, fasilitas yang memadai dan kesejahteraan anggota juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Evaluasi dan penyesuaian sistem kompensasi secara berkala diperlukan agar tetap relevan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh (Atmoko & Santoso, 2024; Dessy Marhandrie *et al.*, 2024; Purwanto *et al.*, 2023; Ramadhani *et al.*, 2023; Razmayanti & Kusuma, 2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Marlius & Pebrina, 2022; Murti & Mutmainah, 2022; Sihombing *et al.*, 2022). Untuk meningkatkan kinerja anggota, Detasemen Markas Komando Lantamal V perlu menerapkan strategi kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja, serta memastikan kesejahteraan dan evaluasi berkala untuk mendukung efektivitas operasional.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V, di mana suasana kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta interaksi yang harmonis dapat meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang baik memotivasi anggota dengan memberikan fasilitas yang mendukung kebutuhan operasional, komunikasi yang lancar, serta kerja sama tim yang solid. Strategi utama yang harus diterapkan adalah memastikan fasilitas dalam kondisi optimal, seperti ruang kerja yang nyaman, pencahayaan yang baik, serta teknologi yang mendukung tugas organisasi. Selain itu, aspek psikologis dan sosial juga penting, di mana pimpinan harus menciptakan budaya kerja positif melalui komunikasi terbuka, pelatihan keterampilan interpersonal, dan kegiatan team-building. Sistem penghargaan yang jelas dapat meningkatkan motivasi anggota, baik berupa penghargaan formal maupun pengakuan atas kerja keras mereka. Kesejahteraan anggota, termasuk fasilitas kesehatan, sarana rekreasi, dan kebijakan work-life balance, juga sangat memengaruhi tingkat kepuasan dan semangat kerja. Program pelatihan dan pengembangan kompetensi juga penting agar anggota dapat menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, Detasemen Markas Komando Lantamal V dapat menciptakan suasana yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Meilani & Muttaqin, 2024; Dewi & Herianti, 2021; Syarifuddin *et al.*, 2021; Ramadhani *et al.*, 2023; Rulianti & Nurpribadi, 2023; Abudi *et al.*, 2024; Febrian *et al.*, 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk memastikan kinerja anggota tetap meningkat, penerapan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung harus menjadi prioritas utama.

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V. Keempat variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Disiplin kerja yang tinggi meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, efisiensi, dan mengurangi kesalahan, sementara beban kerja yang seimbang mencegah kelelahan fisik dan mental yang dapat menurunkan produktivitas. Kompensasi yang adil dan penghargaan atas pencapaian juga meningkatkan motivasi dan loyalitas anggota, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mendukung suasana kerja yang harmonis dan produktif. Oleh karena itu, perbaikan disiplin kerja, pengelolaan beban kerja,

pemberian kompensasi yang tepat, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung harus dilakukan secara komprehensif untuk meningkatkan kinerja anggota dan efektivitas organisasi. Penelitian ini sejalan dengan temuan (Sundari & Putri, 2023) yang menunjukkan pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja, serta (Dahmayanti & Semmaila, 2024) yang mengidentifikasi pengaruh simultan beban kerja, disiplin kerja, dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkap bahwa disiplin kerja, beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Detasemen Markas Komando Lantamal V. Disiplin kerja yang tinggi terbukti meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas serta kesiapsiagaan anggota, sementara beban kerja yang berlebihan berdampak negatif terhadap produktivitas dan motivasi. Kompensasi yang adil dan transparan mampu mendorong semangat kerja dan loyalitas anggota terhadap organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung turut menciptakan suasana kerja yang harmonis, kolaboratif, dan memotivasi anggota dalam menjalankan tanggung jawab. Keempat variabel ini tidak hanya berdampak secara individu, tetapi juga berkontribusi secara kolektif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penguatan variabel-variabel tersebut harus menjadi perhatian utama dalam strategi peningkatan kinerja di lingkungan militer, khususnya pada satuan kerja yang memiliki beban dan tuntutan operasional tinggi.

Studi ini menekankan bahwa peningkatan kinerja anggota tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui pendekatan terpadu yang mempertimbangkan aspek kedisiplinan, pengelolaan beban kerja, pemberian kompensasi yang layak, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Temuan ini relevan dalam merumuskan kebijakan internal, memperkuat sistem pengawasan dan reward, serta sebagai dasar dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Secara praktis, penelitian ini mendukung upaya peningkatan profesionalisme dan kesiapsiagaan personel militer dalam menghadapi dinamika dan tantangan tugas yang kompleks.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Fokus penelitian yang terbatas hanya pada satu satuan kerja militer membuat hasilnya belum dapat digeneralisasi ke seluruh institusi militer atau organisasi sektor publik lainnya. Beberapa saran yang dapat diberikan antara lain adalah perlunya penerapan disiplin yang lebih ketat dengan sistem reward and punishment yang efektif, serta pelatihan dan pembinaan yang berkala untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan anggota. Pengelolaan beban kerja yang proporsional juga penting agar anggota tidak mengalami kelelahan atau penurunan motivasi, serta penerapan teknologi atau sistem yang lebih efisien untuk mengurangi beban kerja manual. Selain itu, pemberian kompensasi yang layak, termasuk sistem insentif berbasis kinerja dan tunjangan kesejahteraan, dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas anggota. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, baik dalam aspek fisik maupun psikologis, juga sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota. Oleh karena itu, perlu adanya fasilitas yang memadai dan komunikasi yang baik antara atasan dan anggota untuk menciptakan suasana kerja yang positif. Terakhir, pendekatan yang holistik dan terintegrasi dalam kebijakan keempat aspek tersebut sangat diperlukan, dan evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan yang diterapkan harus dilakukan untuk memastikan kinerja anggota tetap optimal. Selain itu, penelitian ini belum memasukkan variabel eksternal seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor psikologis personal yang juga dapat memengaruhi kinerja anggota. Ke depan, disarankan agar penelitian dilanjutkan dengan melibatkan lebih banyak satuan kerja sebagai sampel, serta memperluas variabel yang diteliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih

komprehensif. Studi longitudinal juga dapat dilakukan untuk mengamati dinamika pengaruh variabel dalam jangka panjang, sekaligus menguji efektivitas intervensi kebijakan yang diterapkan berdasarkan hasil temuan ini.

Referensi

- Abudi, S., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Bank BRI Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 838–852.
- Afnan Murran Farras. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Tafidu Jurnal*, 1(4), 286–301.
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jemsi*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Aminudin. (2023). Engaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Islam Ummul Quro Al-Muqaromah Karawang. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting Volume*, 6(2), 1488–1497.
- Atmoko, A. W., & Santoso, A. B. (2024). The Effect of Compensation, Work Environment, and Career Development on Employee Turnover Intention of PT XYZ Final Assembly Department. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 5(07), 1657–1672. <https://doi.org/10.59141/jiss.v5i07.1178>
- Dahmayanti, A., & Semmaila, B. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Tinggi Ilmu Islam Dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 589–603.
- Dessy Marhandrie, H. Burhanuddin, Feri Antoni, Darmawanto, & Sasmita Rusnaini. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta dan Bekasi. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 77–88. <https://doi.org/10.31253/pe.v22i1.2669>
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2010). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis P-ISSN*, 6(2), 1064–1064. https://doi.org/10.1007/978-3-540-76435-9_15366
- Febrian, M., Yanuarti, M., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Graha. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 190–200.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.426>
- Ghozali, I. (2013). *Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gumelar, B., & Jamaludin, A. (2024). Performance In PT Mitramas Muda Mandiri Karawang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitramas Muda Mandiri. *MSEJ; Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5706–5717. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v5i2>
- Hamnas, H., Razak, M., & Asniwati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Barru. *Jurnal Pusaran Manajemen*, 1(3), 280–298. <https://doi.org/https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jpm/article/view/3731>
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTRANS Kemendesa PDTT. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara (ed.)). Bumi Aksara.
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. *PROINTEGRITA*, 6(1), 182–202.

- Hilmawan, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Lebak Cabang Rangkasbitung. REC; Jurnal Rekaman, 7(2), 119–125. <https://doi.org/http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/179>
- Kadalolor, H. J. B., Widiawati, A., & Reynilda. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat. Journal of Management and Business Accounting, 4(2018), 48–65.
- Kirana, K. C., Purnamarini, T. R., & Mahanani, R. F. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kualitas Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 8(1), 1109. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1095>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jesya; Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Leonita, N. (2020). Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi Dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:230640306>
- Manoppo, S. W. Y., Rahman, A., & Vanni, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (Diskumperindag) Provinsi. Jurnal Mirai Management, 8(1), 217–227. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 5(1), 32–49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 14(1), 165–170. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873>
- Murti, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 20(2), 57–68. <https://doi.org/10.29259/jmbbs.v20i2.13823>
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. ECCOUNTBIS, Economics, Accounting and Business Journal, 1(1).
- Noch dan husen. (2015). Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen (Cetakan Pe). Perdana Publishing.
- Norawati, S., Zulher, Z., Yunita, A., & Ilyas, I. (2022). Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Medis Pada RSUD Bangkinang. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM), 8(2), 553.
- Nuriati, F. A. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. Jurnal The Manusagre, 1(5), 649–662.
- Pancasasti, R., Putra, A. P., Nuraisah, F., & Pusvitasari, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 4(02), 160–167. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2178>
- Pramono, & M. Subagio. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunggul Majapahit Sejahtera Semarang. Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia |, 12(2), 135–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i2.1106>
- Priyatno. (2012). Cara Kilat belajar Analisa Data Dengan SPSS 20 (1st ed.). Andi Offset.
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M., & Luisa Peny, T. L. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, 2(1), 46–61. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>

- Ramadhani, H. F., Apriyanti, & Murniyati, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup Wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) 5, September.
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206–215. <https://doi.org/10.36985/nrjb2g03>
- Renata, M. T., & Salim, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Unit Clean Industry Pasuruan). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 1279–1285.
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saputra. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BTM Mulia. *ADILLA: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2), 69–79.
- Saputra, A., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.900>
- Saputro, A. K., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 390–408. <https://doi.org/https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.899>
- Satyawan, R., Marnisah, L., & Wadud, M. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 229–234. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.857>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (PT Refka Aditama (ed.); cetakan ke). PT Refka Aditama.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Salemba Empat.
- Setyadi, Y. O., Jalil, M., & Prihadi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng. *Journal Information System & Business Management*, 1(1), 1–12.
- Sihombing, R. R. F., Jamaluddin, J., Lase, M. M. K., Parhusip, B. M., & Sitorus, A. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat. *Jesya*, 5(2), 1413–1426. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.725>
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi III).
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104–110. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816>
- Souisa, J., Norcahyaningih, D., Widyakto, A., & Santoso, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 693–702. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.711>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumina, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Room Division V Hotel Bandung). *JSMD: Jurnal Siber Multi Disiplin*, 2(3), 224–235.
- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127–138.
- Suparjo, Kumala, C. M., Dana, Y. A., & Sunarsih, E. S. (2024). Upaya meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan Kerja, dan Perilaku Inovatif. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 13(2), 90–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.56444/sa.v13i1>

- Suryadewi, D. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Kerja, Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 9(9), 3383–3402.
- Syahfitri, B., & Helmi, S. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan Samsat III. SEIKO: Journal of Management & Business, 6(1), 558–564. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3702>
- Syarifuddin., Idris, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 2(1), 124–136. <https://doi.org/https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/index>
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., & ... (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. Jurnal Kewarganegaraan, 6(2), 4320–4335. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Wart, 3(1), 213–227.
- Wakdomi, M., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(1), 858–868.

Penulis korespondensi

Muhamad Yamin Noch dapat dihubungi di: abienoch12@gmail.com

