



## PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PRAJURIT BATALYON INFANTERI PARA RAIDER 305/ TENGGORAK

Refan Wigit Sentanu  
[refan@baik.or.id](mailto:refan@baik.or.id)

(Diajukan: Desember 2022; Direview: Desember 2022; Diterima; Januari 2023;  
Tersedia Daring: Januari 2023; Diterbitkan: Februari 2023)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 79 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel semangat kerja terhadap kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $11.330 > 1.992$ , nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $7.471 > 1.992$ , nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak dengan nilai  $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$  yaitu  $63.473 > 3.12$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05

**Kata kunci : Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja.**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Jika kita perhatikan secara seksama, Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat dengan MSDM memiliki peran yang cukup signifikan pada perkembangan suatu institusi dan organisasi, termasuk dalam hal ini institusi Tentara Nasional Indonesia (TNI). Pada dasarnya, pengertian manajemen SDM sendiri yaitu upaya atau cara dalam mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi atau institusi. Tanpa memiliki kemampuan manajemen SDM yang mumpuni, kemampuan institusi dalam mencapai kesuksesan bisnis akan lebih sulit untuk bisa dilakukan. Jadi, bisa dikatakan bahwa manajemen SDM adalah salah satu aspek krusial institusi agar bisa berkembang dan mendapatkan kepuasan masyarakat yang tinggi, melalui kinerja anggotanya yang handal (Danuri, 2017).

Pengertian manajemen SDM adalah suatu penerapan yang tepat demi tercapainya efisiensi. Tren yang dinamis dan menuntut berbagai macam upaya untuk bisa menyesuaikan diri dengan tren yang ada agar tetap unggul di mata konsumen. Trik lima tahun lalu yang diterapkan untuk menjadi pilar keamanan dan ketertiban masyarakat, belum tentu efektif tahun ini. Begitu juga dengan sumber daya manusia yang dimiliki institusi harus terus dikembangkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) menentukan kualitas suatu negara. Negara-negara maju menjadi makmur karena memiliki SDM yang berkualitas. Sebaliknya, banyak negara-negara berkembang yang memiliki Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah tetapi belum masuk dalam kelompok negara maju.. Negara maju seperti Jepang, Singapura misalnya, memiliki keterbatasan sumber daya alam, akan tetapi memiliki SDM yang berkualitas, sehingga menjadi negara maju. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi organisasi dan juga institusi. Institusi Tentara Nasional Indonesia (TNI) termasuk yang mengedepankan sumber daya manusia.

Untuk menciptakan institusi yang prima diperlukan peran dari para prajurit institusi. Kinerja prajurit dapat menentukan baik buruknya organisasi institusi. Untuk itu diperlukan berbagai pengetahuan untuk mengelola potensi prajurit agar kinerjanya dapat maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu institusi. Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi prajurit untuk kepentingan institusi. Beberapa potensi prajurit seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja prajurit dalam menjalankan perannya di institusi. Di sinilah departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi-potensi prajurit agar dapat mendorong kinerja untuk mencapai tujuan institusi. Salah satu peran penting dari departemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di institusi agar dapat berperan aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan institusi. Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja para prajurit di suatu institusi.

Salah satu potensi prajurit yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen institusi yang baik biasanya selalu memiliki tingkat

kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana prajurit mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri prajurit yang menyebabkan prajurit secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di institusi. Kedisiplinan di institusi tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap prajurit menjalankan peran, fungsi dan tanggungjawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Prajurit yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu institusi yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para prajurit.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja prajurit adalah semangat kerja. Menurut hipotesa peneliti bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh semangat kerja, karena semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut peneliti, hal tersebut secara tersirat mengisyaratkan bahwa semangat kerja dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja prajurit, karena kinerja prajurit yang optimal tidak mungkin terwujud jika para prajurit tidak memiliki semangat kerja.

Hipotesa ini sejalan dengan pendapat (Nurhendar, 2007) yang mengemukakan bahwa dalam melaksanakan suatu pekerjaan, apabila seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diperoleh kinerja yang baik karena tugas dari pekerjaan lebih cepat atau tepat dalam penyelesaiannya. Namun, apabila semangat kerja karyawan rendah maka akan berimbas pada kinerja yang juga akan menurun.

Menurut peneliti, kedisiplinan dan semangat kerja merupakan variabel penting yang dapat menentukan kinerja prajurit di suatu institusi. Kedisiplinan dapat menentukan jalannya peran, fungsi dan tujuan yang ada di institusi. Kedisiplinan yang tinggi tentu akan memudahkan institusi mencapai tujuannya. Sementara itu, semangat dapat menentukan sejauh mana prajurit mau berusaha dan bekerja seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan dari institusi.

Dari penjelasan dan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak”**.

## B. Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak?
3. Apakah ada pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak.

## II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

### A. Tinjauan Pustaka

#### 1. Semangat kerja

Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Sari, 2020).

Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi (Ayuna & Edi, 2019).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan suatu keadaan prajurit yang tunduk dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada dalam institusi. Semangat harus dapat diupayakan muncul dari dalam diri prajurit itu sendiri, sehingga dapat memudahkan institusi untuk mencapai tujuan yang telah disetujui/ditetapkan.

#### 2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (Alfian & Afrial, 2020).

Menurut Sari (2016) disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seorang prajurit yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan institusi dan norma-norma yang berlaku.

#### 3. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian dalam menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya dalam suatu organisasi atau perusahaan (Irwan et al., 2022).

Ramdhan (2020) menjelaskan *Performance is generally defined as a person's success in carrying out a job. Employee performance results from work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him to achieve work targets.* Artinya: kinerja secara umum diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya mencapai target kerja.

Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### **III. Metodologi Penelitian**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Lingkungan Batalyon Infanteri Para Raider 305/Tengkorak yang beralamat di Jalan Raya Teluk Jambe, Kelurahan Sirnabaya, Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat, 41361. Metode Penelitian ini yaitu kuantitatif deskriptif, yaitu metode penelitian yang menggambarkan keadaan dan fenomena yang terjadi pada objek penelitian pada saat dilakukan penelitian kemudian dianalisis mendalam, sistematis dan logis.

#### **B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel**

Populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya, populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, peristiwa dan sebagainya, sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan (Zuriah, 2006). Sampel adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan (Ramdhan, 2021).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling jenis sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2019). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 79 responden.

#### **C. Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian statistik deskriptif kuantitatif. Penelitian ini ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia. Penelitian Deskriptif Kuantitatif menggambarkan kajiannya dengan menggunakan ukuran jumlah, atau frekuensi (Syaodih Sukmadinata, 2007).

## **II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Uji Analisis Data**

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6.859	2.548	
SEMANGAT_KERJA	.750	.116	.762
DISIPLIN_KERJA	.025	.081	.036

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat diperoleh rumus persamaan regresi-regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 6.859 + 0.750 X_1 + 0.025 X_2.$$

Arti dari angka-angka tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 6.859 merupakan nilai konstanta (a)
- Nilai koefisien regresi variabel Semangat Kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.750. Hal ini berarti jika variabel Semangat Kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.750, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.025. Hal ini berarti jika variabel Disiplin Kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.025, dengan asumsi variabel Semangat Kerja dianggap konstan.

## 2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
 Uji Koefisien Korelasi X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Dengan Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.616	1.579

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, SEMANGAT\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0.791. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara Semangat kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan kinerja.

**3. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Hasil dari nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.626. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62,6% Semangat Kerja dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**B. Uji Hipotesis**

Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan *alpha* sebesar 0,05 (5%). Jika signifikan < *alpha* (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima maupun sebaliknya jika signifikan > *alpha* (0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak.

**1. Uji t (Parsial)**

a) Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 5. Hasil Uji t X<sub>1</sub>**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.450	6.846		.212	.833
SEMANGAT KERJA	.668	.118	.676	5.656	.000

a. Dependent Variable: MUTU\_PENDIDIKAN

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh nilai *t*<sub>hitung</sub> sebesar 5.656, sedangkan nilai *t*<sub>tabel</sub> untuk n=40 adalah sebesar 2.026. Jadi karena nilai *t*<sub>hitung</sub> > *t*<sub>tabel</sub>, yaitu 5.656 > 2.026, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Semangat kerja terhadap Kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak.

b) Variabel Motivasi berprestasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji t X<sub>2</sub>**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.803	6.906		1.854	.072
DISIPLIN_KERJA	.855	.216	.541	3.962	.000

a. Dependent Variable: MUTU\_PENDIDIKAN

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.962, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n=40$  adalah sebesar 2.026. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3.962 > 2.026$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.00 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas (Kompetensi dan motivasi berprestasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ , derajat kebebasan 1/ *degree of freedom 1* ( $df$ ) =  $k-1$ , dimana  $k$  adalah jumlah semua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dan derajat kebebasan 2/ *degree of freedom 2* ( $df$ ) =  $k-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Maka rumusnya ialah  $n - k - 1$  yaitu dapat dihasilkan  $79 - 2 - 1 = 76$ .

Tabel 7. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	316.432	2	158.216	63.473	.000 <sup>b</sup>
Residual	189.442	76	2.493		
Total	505.873	78			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, SEMANGAT\_KERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan karena nilai  $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$  yaitu  $63.473 > 3.12$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Semangat Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak.

## C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $11.330 > 1.992$  dengan signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa Semangat kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y) Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu

7.471 > 1.992 dengan signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y) Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak.

3. Semangat kerja ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y) Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak. Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,791 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat atau tinggi** karena berada pada interval 0,600 – 0,799 antara variabel bebas yang terdiri dari semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja. Besarnya *coefficient of determination (adjusted  $R^2$ )* sebesar 0,626 atau 62,6% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari Semangat kerja dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 6.859 + 0.750 X_1 + 0.025 X_2$ . Maka Artinya Nilai Konstan sebesar 6,859 artinya jika semangat kerja dan disiplin kerja konstan (tetap), maka kinerja sebesar 6,859 Dan hasil Uji Hipotesis (uji F) yaitu secara bersama-sama atau simultan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $63.473 > 3.12$  dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel semangat kerja ( $x_1$ ) dan disiplin kerja ( $x_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/Tengkorak, dengan nilai thitung > ttabel yaitu  $11.330 > 1.992$  dengan signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/Tengkorak, dengan nilai thitung > ttabel yaitu  $7.471 > 1.992$  dengan signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.
3. Semangat Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/Tengkorak, dengan nilai Fhitung > nilai Ftabel yaitu  $63.473 > 3.12$ , dengan signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A., & Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91.  
<https://doi.org/10.31575/jp.v3i2.169>
- Ayuna, A., & Edi, S. (2019). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Deka Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1), 10–27.
- Danuri. (2017). Peningkatan Motivasi Dan Prestasi Belajar Mata Kuliah Matematika 3

- Mahasiswa Pgsd Universitas Pgsri Yogyakarta Melalui Cooperative Learning Tipe Jigsaw. *Jurnal JPSD (Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar)*, 4(1), 14.  
<https://doi.org/10.26555/jpsd.v4i1.a9597>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & M, A. Z. P. P. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 19(2), 522–526.
- Nurhendar, S. (2007). Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Cv. Aneka Ilmu Semarang ). *Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Cv. Aneka Ilmu Semarang )*, 1–18.
- Ramadhan, M. (2020). Effect of Compensation And Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Tata Logam Lestari In Jakarta Barat. *Pinisi Discretion Review*, 3(2), 349–360.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Sari, Ririn Nur Indah & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja ( Reach employee performance by job performance and work discipline ). *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 54–64. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.8>
- Sugiyono, S. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D. *Bandung: Cv. Alfabeta*.
- Syaodih Sukmadinata, N. (2007). Metode penelitian pendidikan. *Bandung: Remaja Rosda Karya*, 169–170.
- Zuriah, N. (2006). *Metodologi penelitian sosial dan pendidikan teori aplikasi*. Bumi Aksara.