

## TESIS

# ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DI LINGKUNGAN SATINDUK BADAN INTELIJEN STRATEGIS TENTARA NASIONAL INDONESIA

Disusun Oleh :

<b>NAMA</b>	<b>:</b> GATOT SUPRAPTO
<b>NPM</b>	<b>:</b> 1864007001
<b>JURUSAN</b>	<b>:</b> ADMINISTRASI PUBLIK
<b>PROGRAM STUDI</b>	<b>:</b> ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
<b>KONSENTRASI</b>	<b>:</b> MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

**Diajukan untuk memenuhi sebagian Syarat  
guna memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik  
(M.Tr.A.P.)**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

**2020**

PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS**

Nama : Gatot Suprapto, S.E.  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1864 007 001  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : Magister Sumber Daya Aparat  
Judul Tugas Akhir/Tesis : ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DI  
LINGKUNGAN SATUAN INDUK BADAN  
INTELIJEN STRATEGIS  
TENTARA NASIONAL INDONESIA

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pembimbing Tesis I

  
Dr. A. Rina Herawati, M.Si.

Pembimbing Tesis II

  
Dr. Bambang Suharjo, M.Si., CHRMP

PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : GATOT SUPRAPTO, S.E.  
NOMOR POKOK MAHASISWA : 1864 007 001  
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN  
NEGARA  
KONSENTRASI : MAGISTER SUMBER DAYA APARAT  
JUDUL TUGAS AKHIR/TESIS : ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA DI LINGKUNGAN SATUAN  
INDUK BADAN INTELIJEN STRATEGIS  
TENTARA NASIONAL INDONESIA

Telah mempertahankan tesis di hadapan panitia penguji tesis  
Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Sekolah  
Tinggi Ilmu Administrasi, Lembaga Administrasi Negara, pada :

Hari : Selasa  
Tanggal : 3 Desember 2019  
Pukul : 10.00 Wib.

TELAH DINYATAKAN LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS:

Ketua Sidang : Yogi Suwarno, MA., Ph.D

Sekretaris : Dr. Ridwan Rajab, M.Si.

Anggota : Dr. Asropi, M.Si.

Pembimbing Tugas :

1. DR. A. Rina Herawati, M.Si

2. DR. Bambang Suharjo, M.Si., CHRMP



*Rina Herawati*  
*Bambang Suharjo*

PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gatot Suprapto  
NPM : 186 400 7001  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : MSDA

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan judul Analisis Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Di Lingkungan Satuan Induk Badan Intelijen Strategis Tentara Nasional Indonesia, merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, November 2019

Penulis



Gatot Suprapto

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul “Analisis Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI”.

Penyusunan tesis ini guna memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai Sarjana Strata Dua (S2) Magister Sumber Daya Aparat pada Program Magister Terapan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Jakarta.

Keberhasilan penyusunan tesis ini tentunya tidak lepas dari bantuan, bimbingan, arahan, dorongan semangat, dukungan baik moril maupun materiil serta petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Marsekal Muda TNI Kisenda Wiranata Kusuma, MA., Kepala Badan Intelijen Strategis TNI atas segala kebijaksanaan dan pemberian ijin tugas belajar di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Nagara Jakarta kepada penulis.
2. Mayor Jenderal TNI Hendi Geniardi, SE., MM., Wakil Kepala Badan Intelijen Strategis TNI.
3. Marsekal Pertama TNI Suryamargono, SE, Direktur D Bais TNI.
4. Marsekal Pertama TNI M. Fajar Sumarijadjie, M.Sc., Direktur F Bais TNI
5. Brigadir Jenderal TNI Gina Yoginda, M.Si (Han), Dansatinduk Bais TNI atas perkenannya memberikan ijin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di Satinduk Bais TNI.
6. Ketua Sekolah Tinggi LAN Jakarta atas segala fasilitas yang diberikan selama mengikuti kegiatan belajar Program Magister Terapan.
7. Ibu Dr. A. Rina Herawati M.Si., selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, dorongan dan persetujuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

8. Bapak Kolonel Laut (Kh) Dr. Bambang Suharjo M.Si., Sekretaris Dinas Informasi dan Pengolahan Data TNI AL, selaku Pembimbing Pendamping yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, arahan, dan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Bapak / Ibu pengajar Program Magister Terapan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi LAN Jakarta.
10. Orangtua tercinta, istri dan anak-anakku tersayang yang selalu berdo'a dan memberikan dorongan moril dalam rangka menyelesaikan studi di Program Magister Terapan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi LAN Jakarta.
11. Rekan rekan, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari dalam penyusunan tesis ini masih banyak kekurangannya mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Jakarta, November 2019

GS

Program of Applied Masters, State Development Administration, College of Administrative Sciences, State Administration Agency

## ABSTRACT

GATOT SUPRAPTO, 18664007001

### "ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE WITHIN SATINDUK BAIS TNI (EDUCATION AND TRAINING INSTITUTIONS OF THE STRATEGIC INTELLIGENCE AGENCY OF INDONESIAN ARMED FORCES"

The purpose of this study is to determine the effect of disciplinary variables and work motivation on performance in Satinduk Bais TNI (Education and Training Institutions of the Indonesian Strategic Intelligence Agency). This research uses the hypothesis test method and the data which is analyzed using correlation and regression analysis. The sample selection was carried out proportionally randomly from the population of Satinduk Bais TNI personnel. Free and bound variable data are obtained through a questionnaire filled directly by the respondent ( $n = 144$ ) by giving a score on each respondent's answer according to the Likert scale.

In a simple regression analysis, partially the two independent variables have a significant effect on the performance variables in Satinduk Bais TNI. The proportion of the disciplinary variable (X1) in determining the variation in the value of the performance variable (Y) is 25.7%. It means that 25.7% of the variation in the value of performance (Y) in the Staisduk Bais TNI is explained by the disciplinary variable (X1), while the remaining 74.3% is explained by other reasons. The work motivation variable (X2) to the performance variable (Y) is 24%, it means that 24% of the variation in the value of the performance variable (Y) is explained by the performance motivation variable (X2), while the remaining 76% is explained by other causes. And in multiple regressions that the disciplinary variable (X1) and work motivation (X2) simultaneously affect the performance variable (Y) in Satinduk Bais TNI with a range of value proportions that can be produced by 28.4%, the regression equation is  $52.503 + 0.391 X1 + 0,100 X2$ .

The results of data analysis and hypothesis testing prove that discipline and work motivation as independent variables simultaneously have a significant influence on performance in Satinduk Bais TNI. Partially, the two independent variables also have a significant influence on the performance within Satinduk TNI. Whereas the correlation of the two independent variables on the dependent variable on both partial and simultaneous correlations is at a weak to moderate level.

Key words: Discipline, Work Motivation, Performance at Satinduk Bais TNI

PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

## ABSTRAK

GATOT SUPRAPTO, 1864007001

### **“ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DI LINGKUNGAN SATUAN INDUK BADAN INTELIJEN STRATEGIS TENTARA NASIONAL INDONESIA”.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI. Penelitian ini menggunakan metoda uji hipotesis dan data dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi. Pemilihan sampel dilakukan secara acak proporsional dari populasi personel Satinduk Bais TNI. Data variabel bebas dan terikat diperoleh melalui angket yang diisi langsung oleh responden ( $n = 144$ ) dengan memberikan skor pada setiap jawaban responden sesuai dengan skala Likert.

Pada analisis regresi sederhana, secara parsial kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI. Proporsi variabel kedisiplinan (X1) dalam mmenentukan variasi nilai variabel kinerja (Y) yaitu 25,7 %. Hal ini berarti bahwa 25,7 % variasi nilai variabel kinerja (Y) di lingkungan Satinduk Bais TNI dijelaskan oleh variabel kedisiplinan (X1), sedangkan sisanya 74,3 % dijelaskan oleh sebab lain. Variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 24 %, hal ini berarti bahwa 24 % variasi nilai variabel kinerja (Y) dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X2), sedangkan sisanya 76 % dijelaskan oleh sebab lain. Dan pada regresi berganda bahwa variabel kedisiplinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) di lingkungan Satinduk Bais TNI dengan kisaran proporsi nilai yang dapat dihasilkan sebesar 28,4 %, persamaan regresinya yakni  $52,503 + 0,391 X1 + 0.100 X2$ .

Hasil analisis data dan pengujian hipotesa membuktikan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI. Secara parsial kedua variabel bebas tersebut juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI. Sedangkan korelasi kedua variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat baik pada korelasi parsial maupun simultan berada pada level lemah sampai dengan sedang.

Kata kunci : Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Kinerja di Satinduk Bais TNI.

## DAFTAR ISI

Halaman

Lembar Persetujuan .....	i
Lembar Pengesahan .....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Surat Pernyataan .....	iv
Abstrak .....	v
Daftar Isi .....	vi
Daftar Tabel .....	vii
Daftar Gambar .....	viii
BAB I. PENYAJIAN MASALAH PENELITIAN .....	1
Latar Belakang .....	1
Rumusan Masalah .....	8
Tujuan Penelitian .....	9
Manfaat Penelitian .....	9
BAB II. KERANGKA TEORI .....	10
A. Tinjauan Teori .....	10
1. Kedisiplinan .....	10
2. Motivasi Kerja .....	22
3. Kinerja .....	33
4. Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja .....	39
5. Hubungan Motivasi dengan Kinerja .....	42
6. Hubungan Motivasi, Kedisiplinan dengan Kinerja .....	46
B. Penelitian Terdahulu .....	51
C. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya .....	54
D. Kerangka Berpikir .....	61
E. Hipotesis Penelitian .....	62
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....	64
A. Metode Penelitian .....	64
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	72
1. Populasi .....	72
2. Sampel .....	73
3. Tehnik Sampling .....	74
C. Teknik Pengumpulan Data .....	78
1. <i>Interview</i> (Wawancara) .....	80
2. Kuesioner atau angket .....	82

D.	Instrumen Penelitian .....	85
E.	Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	88
BAB IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....		101
A.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	101
B.	Deskripsi Obyek Penelitian .....	121
C.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	133
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....		137
A.	Kesimpulan .....	137
B.	Saran .....	138

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN  
RIWAYAT HIDUP PENULIS

**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
A. Tabel Jumlah 3.1. Populasi Penelitian .....	73
B. Tabel 3.2. Jumlah Populasi penelitian .....	78
C. Tabel 3.3. Nilai Jawaban dari pembobotan Skala Likert .....	84
D. Tabel 3.4. r Hitung dari pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X1).....	95
E. Tabel 3.5. r Hitung dari pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	97
F. Tabel 3.6. r Hitung dari pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja di Lingkungan Satindut Bais TNI (Y).....	98
G. Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	101
H. Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	102
I. Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	103
J. Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Usia Personel.....	103
K. Tabel 4.5. Koefisien Determinasi Variabel Kedisiplinan Terhadap Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI .....	107
L. Tabel 4.6. Koefisien Determinasi Variabel Motivasi kerja Terhadap Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI.....	108
M. Tabel 4.7. Koefisien Determinasi Variabel Kedisiplinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI .....	108
N. Tabel 4.8. t Hitung dan Persamaan Regresi Variabel Kedisiplinan (X1) Terhadap Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI.....	113
O. Tabel 4.9. t Hitung dan Persamaan Regresi Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI....	114
P. Tabel 4.10. t Hitung dan Persamaan Regresi Variabel Kedisiplinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI .....	115
Q. Tabel 4.11. ANOVA test Variabel X1 dan X2 Secara Simultan Terhadap Variabel Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI.....	120

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

A.	Gambar 2.1. Bagan/Skema Kerangka Berfikir.....	62
B.	Gambar 3.1. Bagan/Skema Metode Ilmiah Penelitian.....	72
C.	Gambar 3.2. Skema/Diagram Teknik Sampling.....	75
D.	Gambar 4.1. Grafik NPP Regression Standardized Residual Variabel Kedisiplinan terhadap Variabel Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI.....	104
E.	Gambar 4.2. Grafik NPP Regression Standardized Residual Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI.....	105
F.	Gambar 4.3. Grafik NPP Regression Standardized Residual Variabel Kedisiplinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Variabel Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI.....	106
G.	Gambar 4.4. Grafik Scatterplot Diagram Variabel Kedisiplinan Terhadap Variabel Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI.....	109
H.	Gambar 4.5. Grafik Scatterplot Diagram Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI.....	110
I.	Gambar 4.6. Grafik Scatterplot Diagram Variabel Kedisiplinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Variabel Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI.....	111
J.	Gambar 4.7. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI.....	117
K.	Gambar 4.8. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Lingkungan Satinduk Bais TNI.....	118

## **BAB I**

### **PERMASALAHAN PENELITIAN**

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

Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, diharapkan dapat menghasilkan output berupa tercapainya tujuan organisasi dengan baik pula, sebaliknya pengelolaan sumber daya manusia yang buruk atau pembiaran terhadap sumber daya manusia dapat berdampak pada menurun atau buruknya *output* organisasi, apapun jenis organisasinya.

Secara organisatoris, Satuan Induk Badan Intelijen Strategis Tentara Nasional Indonesia (Satinduk Bais TNI), merupakan satuan kerja di bawah Unit Organisasi Badan Intelijen Strategis TNI yang bergerak di bidang penyelenggaraan pendidikan intelijen TNI. Sebagai organisasi non provit, Satinduk Bais TNI memberdayakan seluruh potensi dan kemampuannya untuk mencapai tujuan atau target organisasi, yaitu tercapainya kualitas pendidikan intelijen yang baik untuk mendukung tugas pokok TNI. Salah satu sumber daya yang menarik untuk dikembangkan ialah sumber daya manusia berupa anggota TNI dan PNS sesuai dengan dinamika dan tuntutan tugas yang dihadapi.

Selama ini Satinduk Bais TNI diawaki oleh personel TNI dari tiga matra yaitu Angkatan Darat (AD), Angkatan Laut (AU) dan Angkatan Udara (AU) dari golongan kepangkatan Prajurit Dua (Prada) hingga Perwira Tinggi (Pati) bintang satu serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari golongan I hingga

golongan IV. Sumber daya manusia anggota TNI dan PNS memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan Satinduk Bais TNI dalam mencapai tujuan organisasi. Di satu sisi, sinergitas kerja sama dan peningkatan kualitas anggota TNI dengan PNS juga menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam rangka peningkatan kinerja di lingkungan Satinduk bais TNI, di sisi lain peningkatan kinerja disyaratkan adanya kedisiplinan dan motivasi kerja yang baik dan berimbang.

Meskipun dalam status kepegawaian yang berbeda antara anggota TNI dengan PNS namun pembinaan secara proporsional dan profesional keduanya akan mendorong terwujudnya penyelenggaraan pendidikan intelijen di Satinduk Bais TNI sesuai yang diharapkan. Keberadaan PNS di lingkungan Satinduk Bais TNI khususnya tidak lagi sebagai suplemen tetapi sebagai komplementer. Mengingat sepertiga jumlah personel di Satinduk Bais TNI adalah PNS, untuk itu pembinaan secara terus-menerus perlu dilakukan sehingga dapat meningkatkan kualitasnya dan mampu berperan dalam memikul tanggung jawab menurut lingkup tugas masing-masing.

PNS di Satinduk Bais TNI terdiri dari berbagai pangkat, golongan dan ruang serta mengampu berbagai jabatan mulai golongan I hingga golongan IV, sedangkan anggota TNI terdiri dari Tamtama, Bintara, dan Perwira mulai dari perwira pertama (Pama), Perwira Menengah (Pamen), hingga Perwira Tinggi (Pati) bintang satu (Brigadir Jenderal, Laksamana Pertama atau Marsekal Pertama TNI). Fenomena yang terjadi di Satinduk Bais TNI adalah kualitas PNS dan anggota TNI yang cukup rendah, sehingga pelaksanaan tugas dan fungsinya selama ini belum berjalan sesuai yang diharapkan dalam mendukung tugas dan fungsi Satinduk Bais TNI selaku Satuan bidang pendidikan, rekrutmen dan pembentukan jaring agen di lembaga intelijen strategis TNI.

Anggota TNI dan PNS Satinduk Bais TNI masih banyak yang belum memiliki keahlian yang jelas bahkan prajurit Tamtama dan sebagian PNS tersebut tidak memiliki keahlian khusus seperti tidak memiliki basis pendidikan intelijen, tidak memiliki sertifikat pendidikan intelijen lanjutan atau spesialis seperti kontra intelijen, sandi, teknik dan lain-lain. Hal ini terjadi karena prajurit Tamtama tidak diberikan kesempatan mengikuti pendidikan intelijen. Pendidikan intelijen hanya diperuntukkan bagi prajurit TNI berpangkat Bintara (Sersan Dua/Serda) ke atas, sedangkan PNS hanya diberikan kesempatan terbatas. Kendala lain dalam pengembangan kualitas SDM ialah masih banyaknya anggota TNI dan PNS yang tidak dapat mengoperasikan komputer, kurang memiliki wawasan yang luas, tidak dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa PNS memiliki pangkat yang cukup tinggi namun pekerjaan yang dilakukan tetap pada level pekerjaan golongan rendah. Kurangnya *skill* atau keahlian disebabkan anggota tersebut berada pada suatu pekerjaan selama bertahun-tahun bahkan mulai CPNS hingga memasuki masa pensiun sehingga mereka tidak memiliki keinginan untuk mengembangkan kemampuan diri.

Dalam meningkatkan kualitas PNS di lingkungan TNI, dapat dicapai melalui pembinaan karier secara terencana dan obyektif. Pola karier yang dimaksud adalah penempatan dan jabatan PNS TNI pada jabatan/pekerjaan yang tepat dengan bidang tugas sesuai dengan pendidikan dan keahlian/keterampilan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan perannya dalam organisasi, sedangkan peningkatan kualitas prajurit TNI dapat dilakukan melalui pendidikan jenjang maupun non jenjang serta pemberian ketrampilan. Pembinaan terhadap PNS di Satinduk Bais TNI sudah dilakukan berdasarkan peraturan-peraturan yang berlaku baik yang dikeluarkan oleh Kementerian Pertahanan RI (Kemhan), Mabes TNI, maupun oleh instansi terkait yaitu peraturan yang dikeluarkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi (Menpan & RB), Kepala Badan Kepegawaian Negara (Ka BKN), dan Kepala Lembaga Administrasi Negara (Kepala LAN). Pembinaan tersebut berupa perubahan-perubahan dan penambahan sikap moral pegawai yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tuntutan organisasi.

Pembinaan PNS Satinduk Bais TNI saat ini dibandingkan dengan pembinaan PNS pada sepuluh tahun terakhir terdapat kemajuan yang cukup signifikan, khususnya dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS dalam jabatan struktural. Walaupun belum dilaksanakan sepenuhnya, namun cukup membawa perubahan yang berarti. Dengan diberlakukannya peraturan pemerintah tersebut maka seharusnya kedudukan, hak dan kewajiban seorang PNS sama halnya sebagaimana PNS yang berada di lingkungan instansi pemerintah lainnya. Dengan demikian seorang PNS Satinduk Bais TNI diberikan kesempatan yang sama dalam menduduki suatu jabatan di lingkungan TNI sama halnya dengan yang berasal dari Prajurit TNI. Namun demikian, dari perubahan yang ada masih terdapat aspek-aspek lain, baik dari kebijakan, budaya organisasi, kesetaraan dan faktor lain yang sampai saat ini belum ada perubahan sehingga menyulitkan PNS Satinduk Bais TNI dalam pengembangan kariernya. Hal ini mengakibatkan pengembangan karier belum berjalan efektif, sehingga cenderung menurunkan motivasi kerja bagi PNS Satinduk Bais TNI, menimbulkan sikap kurang percaya diri, kurang berorientasi pada prestasi kerja dan menurunnya disiplin. Dalam hal pembinaan karier PNS juga terdapat beberapa hal yang membuat kualitas PNS umumnya menjadi relatif rendah, seperti kenaikan pangkat secara reguler sehingga PNS tanpa meningkatkan kualitasnya tetap bisa naik pangkat. Berada pada tingkat pangkat yang tinggi dengan kualitas SDM yang rendah menyebabkan

pekerjaan yang sanggup mereka lakukan adalah pekerjaan golongan pangkat yang rendah.

Kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI tercermin dari *output* atau hasil penyelenggaraan pendidikan intelijen dan latihan ketrampilan yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pokok Bais TNI dan TNI pada umumnya. Keberhasilan pelaksanaan tugas ini dapat dilihat dari implementasi atau penerapan motto intelijen yaitu “Berhasil tidak dipuji, hilang tidak dicari, dan gagal dalam tugas dapat dicaci maki, bahkan diinterogasi”. Seluruh Personel Satinduk Bais TNI (PNS dan Prajurit TNI) harus melaksanakan nilai-nilai di atas secara berkesinambungan karena berfungsi sebagai sistem perekat, dan menjadikannya sebagai acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun budaya organisasi belum sepenuhnya dilaksanakan oleh sebagian besar anggota Satinduk Bais TNI akibat rendahnya pemahaman terhadap kinerja personel secara perseorangan maupun secara kolektif berupa kinerja organisasi yang menyebabkan menurunnya disiplin sehingga cenderung menurunkan motivasi kerja bagi prajurit TNI dan PNS Satinduk Bais TNI, menimbulkan sikap kurang percaya diri, kurang berorientasi pada prestasi dan menurunnya kualitas SDM.

Kualitas hasil kerja prajurit dan PNS Satinduk Bais TNI cenderung menurun yang diakibatkan lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk bekerja secara maksimal dan iklim organisasi yang kurang terbuka sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan rasa takut bagi pegawai untuk mengutarakan kepentingannya, yang pada akhirnya menyebabkan sasaran program kerja yang telah ditetapkan sulit tercapai dan kadang menyebabkan miskomunikasi dan miskoordinasi antarpegawai. Lamanya seorang personel menduduki jabatan pada bagian tertentu, menyebabkan terjadi kejemuhan pada SDM di satu sisi, sedangkan di sisi lain menghambat bagi personel lain atau yuniornya

untuk memperoleh promosi jabatan sehingga menurunkan kinerja personel tersebut.

Selain itu masih ada prajurit TNI dan PNS Satinduk Bais TNI yang prestasi kerjanya kurang optimal, diantaranya, kurangnya pemanfaatan waktu di dalam penyelesaian tugas, seperti tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas, meninggalkan jam kerja, bekerja santai, disiplin kerja luntur, banyak jam kerja yang tidak diefektifkan dan kurang mengembangkan diri/meningkatkan pengetahuan. Gejala-gejala tersebut dapat diduga akan mengakibatkan menurunnya kualitas anggota Satinduk Bais TNI serta menandakan rendahnya moral kerja dan etos kerja pegawai.

Profesionalisme merupakan kata kunci untuk menjawab berbagai tantangan di masa datang yang semakin berat dan kompleks, serta kecenderungan perkembangan yang terjadi di lingkungan global, regional dan nasional. Menghadapi tantangan tersebut, setiap anggota dituntut untuk meningkatkan kepekaan dalam menghadapi perkembangan lingkungan yang penuh dengan keragaman dan ketidakpastian. Dengan demikian setiap anggota harus memiliki ketrampilan, kemampuan, wawasan, pengalaman, dan tanggung jawab dalam mendukung terwujudnya tugas pokok TNI. Penurunan tingkat profesionalisme anggota dalam pelaksanaan tugas sehari-hari secara umum disebabkan oleh: menurunnya tingkat pengetahuan (*knowledge*), menurunnya tingkat keahlian (*Skill*), menurunnya sikap mental (*Attitude*), dan menurunnya kemampuan (*Competence*). Penurunan tingkat profesional anggota tersebut disebabkan karena beberapa faktor seperti pola karier bagi prajurit dan PNS, penurunan kedisiplinan dan motivasi kerja anggota Satinduk Bais TNI.

Uraian tersebut di atas mendorong untuk mengkaji masalah dengan mengambil judul **“Analisis Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Lingkungan Satuan Induk Badan Intelijen Strategis Tentara Nasional Indonesia”**.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul sebagai berikut:

1. Pemahaman tentang kinerja yang belum merata bagi seluruh anggota Satinduk Bais TNI.
2. Kinerja anggota dan organisasi Satinduk Bais TNI belum optimal karena masih menghadapi banyak permasalahan di bidang manajemen sumber daya manusia seperti pengembangan karier belum berjalan efektif, motivasi kerja bagi PNS Satinduk Bais TNI menurun, timbul sikap kurang percaya diri dan kurang berorientasi pada prestasi kerja.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif di Satinduk Bais TNI ditandai dengan pelaksanaan kerja kurang optimal, banyak pelanggaran, bermalas-malasan atau bekerja dengan asal-asalan, kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pelaksanaan tugas.
4. Kurangnya kesempatan pengembangan karier anggota TNI dan PNS Satinduk Bais TNI ditandai dengan jabatan di lingkungan Satinduk Bais TNI lebih banyak diisi dari kalangan prajurit TNI, eksistensi PNS masih sering hanya dianggap sebagai pelengkap, banyak PNS dan prajurit TNI menempati suatu jabatan dalam kurun waktu yang cukup lama, kurang diikuti dengan penyegaran atau mutasi jabatan.
5. Belum adanya keterlibatan pimpinan dan pegawai yang bersangkutan secara bersama-sama dalam menyusun dan menerapkan pola pengembangan karier anggota dan PNS Satinduk Bais TNI.
6. Masih ditemukan rendahnya kualitas SDM anggota Satinduk Bais TNI sehingga banyak anggota dengan pangkat, golongan, ruang yang cukup tinggi namun mengerjakan tugas pada kelas golongan kepangkatan di bawahnya.
7. Masih ditemukan pelanggaran kedisiplinan anggota Satinduk Bais TNI seperti tidak masuk kerja tanpa alasan, tidak atau terlambat apel,

- meninggalkan kantor pada jam dinas tanpa alasan yang jelas, masih adanya anggota yang dijatuhi hukuman atau sanksi disiplin dan tindakan disiplin.
8. Kurangnya kemampuan atau kompetensi anggota Satinduk Bais TNI dalam menduduki jabatan yang dimiliki sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab jabatan sebagaimana mestinya.
  9. Kurangnya motivasi anggota Satinduk Bais TNI untuk mengembangkan kemampuan atau kompetensinya seperti rendahnya minat mengikuti pendidikan jenjang (Cabareg, Cabareg, Administrasi Umum, S1, S2, S3, Sesko angkatan, Sesko TNI, Lemhanas) maupun pendidikan pengembangan dan pendidikan spesialisasi intelijen. Kurangnya motivasi juga ditandai dengan rendahnya tingkat pengharapan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi dan pengembangan karier baik di dalam maupun di luar lingkungan Satinduk Bais TNI.
  10. Banyaknya PNS yang tidak dapat memperoleh kenaikan pangkat atau promosi jabatan karena terkendala kompetensi dan tingkat pendidikan.

Dalam penelitian ini ruang lingkupnya dibatasi pada hal-hal yang terkait dengan pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI.

#### B. Rumusan Permasalahan

Banyak faktor yang dapat menunjang kualitas anggota, diantaranya faktor tersebut adalah kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Satinduk Bais TNI. Bertitik tolak pada uraian di atas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI?
3. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI, baik dalam hubungan parsial maupun simultan atau secara bersama-sama.

D. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian diharapkan dapat digunakan dalam pembinaan personel dan manajemen organisasi sebagai berikut:

1. Kabais TNI dan Dansatinduk Bais TNI dalam meningkatkan kinerja satuan dan kualitas anggota Satinduk Bais TNI.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
3. Sebagai referensi bagi penelitian bidang manajemen SDM pada masa yang akan datang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisa data, pengujian hipotesa dan pembahasan pada bab terdahulu diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di lingkungan

Satinduk Bais TNI dengan arah positif yang menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan maka akan berdampak pada kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI yang semakin tinggi pula, sebaliknya semakin buruk kedisiplinan maka akan berdampak pada kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI yang semakin rendah pula.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di lingkungan

Satinduk Bais TNI dengan arah positif yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan berdampak pada kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI yang semakin baik pula, sebaliknya semakin buruk motivasi kerja maka akan berdampak pada kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI yang semakin buruk pula.

3. Kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh

terhadap kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI, selain itu terdapat beberapa variabel lainnya yang berpengaruh seperti rekrutmen PNS dan prajurit yang perlu mempertimbangkan standar kompetensi

tertentu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, regulasi pembinaan karier dan pola pembinaan karier yang belum ideal serta minimnya diklat yang diberikan kepada prajurit dan PNS untuk meningkatkan kinerja yang bersangkutan.

## **B. Saran**

1. Dalam meningkatkan kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI direkomendasikan agar lebih meningkatkan rasa kepedulian anggota terhadap pencapaian tujuan organisasi, semangat dan gairah kerja dan inisiatif anggota dalam melakukan pekerjaan, rasa tanggung jawab para anggota untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan anggota, meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para anggota.
1. Untuk mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI, variabel motivasi perlu mendapatkan perhatian terutama tentang pemberian penghargaan, perintah melaksanakan pekerjaan serta dalam hal penyelesaian suatu pekerjaan. Sedangkan untuk variable kedisiplinan yang perlu mendapatkan perhatian terutama tentang pekerjaan tambahan dan pelaksanaan apel.
2. Memberikan motivasi kepada anggota dengan memberi kepuasan kerja kepada anggota dengan harapan anggota akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin baik.
3. Peningkatan kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI dapat dipengaruhi oleh banyak variabel disamping dapat dilaksanakan

melalui peningkatan kedisiplinan dan motivasi kerja juga disebabkan oleh faktor-faktor lainnya, seperti peningkatan pendidikan, latihan ketrampilan, kepemimpinan, gaji, vasilitas kerja, budaya kerja dan sebagainya. Oleh sebab itu faktor-faktor tersebut juga perlu mendapat perhatian yang komprehensif dan proporsional demi tercapainya kinerja yang optimal. Dansatinduk Bais TNI beserta Perwira staf dan seluruh anggota baik prajurit TNI maupun PNS perlu lebih bersinergi mendorong terciptanya kedisiplinan dan motivasi kerja yang baik agar terwujud kinerja di lingkungan Satinduk Bais TNI yang baik pula.



**POLITEKNIK**  
**STIA LAN**  
**JAKARTA**

## DAFTAR PUSTAKA

- Stephen P, Robbins, (1983), *Teori Organisasi, Struktur, Desain & Aplikasi*, Alih Bahasa oleh Jusuf Udaya, Lic., Ec., Penerbit ARCAN, Jakarta 1994.
- Stephen P, Robbins, (2015), *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior, Edisi 16*, Penerbit PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Irham Fahmi, (2015), *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*, Penerbit PT. Alfabeta, Bandung.
- H. Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Kencana, Jakarta.
- Riduan, (2014), *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Penerbit PT. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit PT. Alfabeta, Bandung.
- Riduawan, Engkos Achmad Kuncoro, (2012), *Cara menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*, Penerbit PT. Alfabeta, Bandung.
- Johanes Basuki, (2018), *Administrasi Publik, Telaah Teoritis dan Empiris*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Oekan S. Abdoellah, (2016), *Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia, Di Persimpangan Jalan*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, (2017), *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Lijan Poltak Sinambela, (2018), *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, Penerbit PT> Graha Ilmu, Yogjakarta.

Arwar Prabu Mangkunegara, (2017), *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.

Jess Feist, Gregory J. Feist, Tomi-Ann Roberts, (2017), *Teori Kepribadian*, Penerbit PT. Salemba Humanika, Jakarta

William N. Dunn, (2013), *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*, Penerbit PT, Gadjah Mada University Press, Yogjakarta.

Wirawan, (2017), *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Penerbit PT. Salemba Empat, Jakarta.

Sardiman, (2017), *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Depok.

Hamzah B. Uno, (2017), *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Riduwan, (2013), *Metode dan Teknik Menyususn Tesis*, Penerbit PT. Alfabeta, Bandung.

Makmur Raharjo, (2005), *Pengaruh Pelatihan, Penugasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus di PT. Viriasurya Jhana)*, PPS UPN “Veteran”, Jakarta.

Burhan Nurgiantoro, Gunawan & Marzuki (2002), *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Davis, Keith (2000), *Perilaku Organisasi*, Edisi Satu, Penerjemah Erly Suandy, Penerbit PT. Salemba Empat, Jakarta

Dessler Garry, (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Agus Dharma, Penerbit PT. Erlangga, Jakarta.

Gilarso, T (2003), *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*, Penerbit PT. Kanisius, Yogyakarta

International Labour Organization, (2004) *Penelitian Kerja dan Produktifitas*, Seri Manajemen No.5A, Penerbit PT. Erlangga, Jakarta.

- Kotter, JP dan J.L. Heskett (2002) *Corporate Culture and Performance*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ma'rifah, Dewi (2005), *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pekerja Sosial Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur*, PPS Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mathis Robert L. dan John H. Jackson, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I (Terjemahan : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie), Penerbit PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, (2002), *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, Cetakan 5, Remaja Rodaskarya, Bandung.
- Moenir A.S., (2005) *Pendekatan Manusiawi Organisasi terhadap Pembinaan Pegawai*, Gunung Agung, Jakarta.
- Nawawi & Hadari (2008), *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoadmojo, Soekidjo (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Samsudin Sadili, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-3, Penerbit CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sondang P. Siagian (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Puspitasari (2009), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja di Percetakan PT. Masa Kini Mandiri Lampung, *Journal Ilmiah Manajemen*.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Priyo (2014), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Stars International Kota Surabaya, *Journal Ilmiah Manajemen Universitas Brawijaya Malang*.

Arica Dwi Susanto, I Nengah Putra.A, Sentot Patria. W.S. Oyu MuliaS and M. Agus Arif, (2019), The Selection of Fast Patrol Boat (FPB) Propeller Ship in Optimiize Usage of MTU 16V 595 TF. 701 Using Harvald Guldamer Method and Engine Propeller matching (FPM), *Journal of Engineering Science and Technology Review*.

I Nengah Putra, Arica Dwi Susanto, Himawan Lestianto, (2017), Type of Ship Trim Analysis on Fuel Consumption with a Certain Load and Draft, *International Journal Of Applied Engineering Research ISSN*.

Supartono and I Nengah Putra (2019), Applied Mekinsey 75-Borda Method as an Assesment Model of Education System to Supprt Naval Technology Mastery. *Journal of Engineering and Applied Science*.

I Nengah Putra A, Abdul Hakim, Sholeh H. Pramono, Amin S Leksono, (2017), The Effect of Strategic Environment Change toward Indonesia Maritime Security : Threat and Opportunity, *International Journal Of Applied Engineering Research ISSN*

Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti. FEB Universitas Diponegoro, (2014) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wialayah Telkom Pekalongan), *Diponegoro Journal Of Management*.

Muhammad Idris, Universitas Muhammadiyah Palembang, (2018), The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performace: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembng City, Indonesia, *International Journal Of Human Resource Studies*.

Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo, Priyono, (2015), The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets, *Publishes by Canadian Center of Science and Education*.

Muklis Riyadi Dan Setyabudi Indarjono, Universitas Negeri Yogyakarta, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas*.

Evie K Sardjana, Didik G. Suharto, (2010), Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance, *International Journal Of Multicultural and Multireligious Understanding*.

Sri Tungga Dewi, Tri Pitara Mahanggoro, MariskaUrmila, (2018), Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X hospital in Yogyakarta. *Journal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*.

Abdul Razak, Saarpan Sarpan, Ramlan Ramlan, (2018), Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performace in PT. ABC Makassar, *International Review Of Management and Marketing*.

I Nengah Putra, Deni DAR, Timbul Siahaan, Khaerudin Syahid, Beny Rudiawan, (2019), Challengs and Opportunities of the Implementation of Human Assiistance and Disaster Relief (Ha/Dr) Opeartion by Indonesian Navy in Southeast Asian Region, *International Journal of Management Sciences and Busuness Research*.

I Nengah Putra, Abdul Hakim, Sholeh H. Pramono, Amin S. Leksono, (2017), Design Councept of Strengthen and Ability Development at Naval Operation/Information System to Supporting Archipelagic Sea Defence Strategy, *International Journal of Applied Engineering Research*.