

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Skadron Udara 31 merupakan salah satu satuan operasional tertua dan paling senior dalam jajaran TNI Angkatan Udara. Skadron ini dibentuk untuk mendukung mobilitas udara pasukan TNI sejak awal kemerdekaan Indonesia, seiring dengan kebutuhan militer akan kemampuan angkutan udara strategis. Seiring berjalannya waktu, Skadron Udara 31 mengalami berbagai perkembangan baik dalam struktur organisasi, kapasitas personel, maupun kelengkapan alutsista. Bermarkas di Pangkalan TNI AU Halim Perdanakusuma, Jakarta, skadron ini telah berperan aktif dalam berbagai operasi militer penting, termasuk operasi pembebasan wilayah, pengamanan perbatasan, hingga operasi penanggulangan bencana di berbagai daerah di Indonesia.

Secara fungsi, Skadron Udara 31 berada di bawah Komando Operasi Udara I TNI AU dan memiliki peran utama dalam pelaksanaan misi angkutan udara militer. Tugas-tugas pokoknya mencakup mendukung operasi militer perang (OMP) dan operasi militer selain perang (OMSP), seperti pengiriman pasukan, perlengkapan tempur, logistik, dan bantuan kemanusiaan. Skadron ini juga kerap dilibatkan dalam operasi evakuasi medis darurat (medevac), dropping logistik di daerah terpencil, serta misi perdamaian internasional di bawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa. Pesawat angkut andalan skadron ini adalah C-130 Hercules buatan Lockheed Martin

yang terkenal dengan ketangguhan dan daya angkutnya, mampu beroperasi di landasan pacu pendek maupun daerah dengan kondisi geografis sulit.

Dalam kondisi saat ini, Skadron Udara 31 terus memperkuat kapabilitasnya sebagai tulang punggung angkutan strategis TNI AU. Peningkatan kemampuan tempur, peremajaan alutsista, serta pelatihan rutin yang intensif menjadi bagian dari strategi peningkatan kesiapsiagaan operasional. Selain itu, skadron ini juga menjalin kerja sama dengan berbagai satuan lain dalam latihan gabungan TNI, baik yang berskala nasional maupun internasional. Keberadaan markas di Halim Perdanakusuma juga memungkinkan skadron untuk merespons secara cepat terhadap perintah operasi darurat, baik untuk mendukung keamanan nasional maupun penanggulangan bencana.

Di luar operasi militer, Skadron Udara 31 turut ambil bagian dalam kegiatan diplomasi pertahanan Indonesia, termasuk melalui pengiriman bantuan kemanusiaan ke negara-negara sahabat dan evakuasi warga negara Indonesia dari wilayah konflik di luar negeri. Partisipasi dalam misi-misi seperti ini tidak hanya menunjukkan profesionalisme TNI AU, tetapi juga memperkuat citra Indonesia sebagai negara yang aktif dalam kontribusi global untuk kemanusiaan. Skadron ini juga memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran logistik berbagai kegiatan kenegaraan di ibu kota.

Dengan sejarah panjang, kemampuan operasional yang mumpuni, serta dukungan peralatan canggih dan sumber daya manusia yang terlatih, Skadron Udara 31 menjadi simbol keunggulan dan profesionalisme TNI Angkatan Udara dalam menjaga keutuhan dan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Komitmen

terhadap tugas negara, baik dalam konteks pertahanan maupun kemanusiaan, menjadikan skadron ini sebagai salah satu komponen vital dalam sistem pertahanan nasional yang adaptif terhadap tantangan zaman.

Skadron Udara 31 Pangkalan TNI AU Halim Perdanakusuma menghadapi sejumlah tantangan strategis dalam menjalankan tugasnya sebagai satuan angkut udara berat. Salah satu tantangan utama adalah kesiapan alutsista, terutama karena sebagian besar pesawat C-130 Hercules yang dioperasikan telah berusia tua dan memerlukan pemeliharaan intensif. Selain itu, keterbatasan suku cadang dan dana operasional kerap memengaruhi tingkat kesiapan pesawat. Tantangan lain muncul dari kebutuhan untuk terus mengembangkan kompetensi personel, sementara sarana pelatihan dan dukungan logistik masih terbatas.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Responden Anggota Bagian Skadron Udara 31 Halim Perdana Kusuma Jakarta yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 70 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Uraian dari deskripsi karakteristik responden diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	55	78.6%
2	Perempuan	15	21.4%
Total		70	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Merujuk pada tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 21.4%, dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang atau sebesar 78.6% Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 5.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20 – 30 Tahun	20	28.6%
2	31 – 40 Tahun	25	35.7%
3	41 – 50 Tahun	15	21.4%
4	> 50 Tahun	10	14.3%
	Total	70	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasar pada tabel 5.2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 20 orang atau 28.6%, responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 35.7%, responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 21.4%, responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 14.3% Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 31 – 30 tahun.

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA/SMK	10	14.3%
2	D-III	15	21.4%
3	D-IV	20	28.6%
4	S1	21	30.0%
5	S2	4	5.7%
	Total	70	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Sesuai dengan tabel 5.3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan SMA/SMK, sebanyak 10 orang atau sebesar 14.3%, responden lulusan D3 sebanyak 15 orang atau sebesar 21.4%, responden dengan pendidikan D4 sebanyak 20 orang atau sebesar 28.6%, responden lulusan S1 sebanyak 21 orang atau 30.0% dan responden berpendidikan S2 sebanyak 4 orang atau sebesar 5.7%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan S1.

Tabel 5.4
Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-10 tahun	30	42.9%
2	11-20 tahun	25	35.7%
3	21-30 tahun	10	14.3%
4	>30 tahun	5	7.1%
	Total	70	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Mengacu pada tabel 5.4 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi lama kerja, maka responden dengan lama kerja 1-10 tahun, sebanyak 30 orang atau sebesar 42.9%, responden dengan lama kerja 11-20 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 35.7%, responden dengan lama kerja 21-30 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 14.3%, responden lama kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 5 orang atau 7.1%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan lama kerja 1-10 tahun.

5.2.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup empat variabel yakni Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan kinerja anggota. Berdasar data yang

diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah diberikan kepada para responden anggota Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta hasilnya sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1)

Variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.5
Sebaran Respon atas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya mentaati aturan waktu bekerja yang ditetapkan oleh instansi saya				26	44	4.63
2	Saya mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi saya			2	29	39	4.53
3	Saya mentaati aturan perilaku yang telah ditetapkan oleh instansi saya			2	34	34	4.46
4	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur				28	42	4.60
5	Saya mentaati arahan dan perintah pimpinan saya dalam menjalankan pekerjaan saya			4	29	37	4.47
Total				8	146	196	4.54

Berdasarkan tabel 5.5, variabel Disiplin Kerja mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 196 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Disiplin Kerja mempunyai rata rata sebesar 4.54 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas

pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Disiplin Kerja yang dimiliki anggota dinilai sangat baik.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.6
Sebaran Respon atas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya senang dengan pekerjaan saya			2	43	25	4,33
2	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan tempat saya bekerja			2	32	36	4,49
3	Manajemen di instansi saya menjalankan promosi secara baik			4	46	20	4,23
4	Pimpinan saya menjalankan pengawasan secara profesional			5	43	22	4,24
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya			4	33	33	4,41
Total				17	197	136	4,34

Sesuai dengan tabel 5.6, variabel Kepuasan Kerja mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 136 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Kepuasan Kerja mempunyai rata rata sebesar 4,34 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung

memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Kepuasan Kerja yang dijalankan anggota dipersepsikan sudah sangat baik.

3. Motivasi Kerja (X3)

Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini mencakup tiga indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.7
Sebaran Respon atas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya selalu mencapai target pekerjaan saya			13	28	29	4,23
2	Saya sangat bersemangat untuk meningkatkan kinerja saya			12	32	26	4,20
3	Saya memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan baik			18	38	14	3,94
Total				43	98	69	4,12

Berlandaskan pada tabel 5.7, variabel Motivasi Kerja mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 69 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Motivasi Kerja mempunyai rata rata sebesar 4,12 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Motivasi Kerja yang dirasakan oleh anggota dalam organisasi dipersepsikan sudah baik.

4. Kinerja Anggota (Y)

Variabel Kinerja Anggota dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.8
Sebaran Respon atas Variabel Kinerja Anggota

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Hasil pekerjaan saya sangat memuaskan pimpinan saya				30	40	4,57
2	Saya menyelesaikan seluruh pekerjaan saya sesuai dengan beban kerja saya				25	45	4,64
3	Saya memiliki keterampilan (<i>skill</i>) sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya			2	31	37	4,50
4	Saya bekerja dengan penuh kreativitas			7	26	37	4,43
5	Saya disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang diterapkan di Instansi saya			1	30	39	4,54
Total				10	142	198	4,54

Data tabel 5.8 menyajikan data bahwa variabel Kinerja Anggota mayoritas jawaban responden yaitu memiliki skor “5” atau “sangat setuju” berjumlah 198 jawaban. Secara keseluruhan variabel Kinerja Anggota memiliki rata rata sebesar 4,54 yang berkategori sangat tinggi. Hasil tersebut bermakna bahwa responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada angket yang berarti Kinerja Anggota dipersepsikan sudah sangat baik.

4.2.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas memiliki tujuan untuk memahami apakah instrumen tersebut mempunyai kevalidan atau kesahihan. Berikut disajikan hasil validitas penelitian:

a. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 5.9
Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X1.1	0.919	0.000	Valid
X1.2	0.835	0.000	Valid
X1.3	0.690	0.000	Valid
X1.4	0.872	0.000	Valid
X1.5	0.828	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel Disiplin Kerja tersebut dapat dinyatakan valid.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 5.10
Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X2.1	0.722	0.000	Valid
X2.2	0.793	0.000	Valid
X2.3	0.652	0.000	Valid
X2.4	0.816	0.000	Valid
X2.5	0.646	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.10 enunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel Kepuasan Kerja tersebut dapat dinyatakan valid.

c. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5.11
Motivasi Kerja (X3)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X3.1	0.865	0.000	Valid
X3.2	0.921	0.000	Valid
X3.3	0.865	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa ketiga pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel *Motivasi Kerja* tersebut dapat dinyatakan valid.

d. Variabel Kinerja Anggota

Tabel 5.12
Variabel Kinerja Anggota (Y)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
Y.1	0.709	0.000	Valid
Y.2	0.795	0.000	Valid
Y.3	0.851	0.000	Valid
Y.4	0.849	0.000	Valid
Y.5	0.784	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Kinerja Anggota (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel Kinerja Anggota tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari perhitungan melalui bantuan program SPSS 2.0. apabila pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel. Berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 5.13 Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Hasil
Disiplin Kerja	0.881	5	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.774	5	Reliabel
Motivasi Kerja	0.859	3	Reliabel
Kinerja Anggota	0.855	5	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa :

- 1) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Disiplin Kerja $0.881 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kepuasan Kerja $0.774 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 3) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Motivasi Kerja $0.859 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 4) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kinerja Anggota $0.855 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

5.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji heterokidastisitas. Hasil uji masing-masing asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode uji One-Sample Kolmogorov Smirnov (KS) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91206691
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.091
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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.

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Olah data SPSS, 2025

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh mempunyai nilai t statistic sebesar 0,092 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, di mana nilai tersebut telah sesuai dengan

kriteria bahwa sebaran residual disebut berdistribusi normal apabila taraf signifikan $> 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen.

Hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.15
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.520	1.925
	Kepuasan Kerja	.550	1.817
	Motivasi Kerja	.683	1.465

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025

Sesuai dengan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokidastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan Spearman's Rho dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Metode ini menguji korelasi antara nilai prediksi ($\hat{Y}$) dan nilai absolut residual ($|e|$) secara non-parametrik. Jika nilai signifikansi (Sig.) dari hasil uji $> 0,05$, maka tidak terdapat

heteroskedastisitas (data homoskedastis); sebaliknya, jika $\text{Sig.} < 0,05$, maka terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 5.16
Uji Heterokedastisitas

		Correlations			
		Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	ABS_RS
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.609**	.553**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	70	70	70
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.609**	1.000	.528**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	70	70	70
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.553**	.528**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	70	70	70
ABS_RS		Correlation Coefficient	.063	.078	-.008
		Sig. (2-tailed)	.603	.522	.947
		N	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS, 2025

Sesuai tabel 5.16, hasil Uji Rho Spearman mengindikasikan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang signifikan secara statistik memiliki pengaruh terhadap variabel terikat nilai *absolute residual* (Abs_Res). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih tinggi dari tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

4.2.5 Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh model penelitian yaitu Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota secara linier. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner tentang variabel-

variabel tersebut kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.20.0. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.165	1.294	
	Disiplin Kerja	.561	.070	.570
	Kepuasan Kerja	.365	.074	.339
	Motivasi Kerja	.151	.072	.130

Sumber : Perhitungan SPSS, 2024

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = -.1703 + 0,301 X_1 + 0.603X_2 + 0.185X_3$$

Keterangan :

α = Konstanta

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Anggota

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. α = Konstanta = 0.165

Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah -1.031 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Disiplin

Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja = 0 atau konstan, maka variabel Kinerja Anggota sebesar 0.165.

2. β_1 = Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,561$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) yaitu 1,006 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Disiplin Kerja (X_1) naik sebesar satu satuan, sedangkan Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) tetap/konstan, maka Kinerja Anggota (Y) naik sebesar 0,561.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 1,006 dengan asumsi bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) tetap/konstan.

3. β_2 = Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,365$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) yaitu 0,468 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Kepuasan Kerja (X_2) naik sebesar satu satuan, sedangkan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_3) tetap/konstan, maka Kinerja Anggota (Y) naik sebesar 0,365.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 0,468, dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_3) tetap/konstan.

4. β_3 = Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,151$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) yaitu 0,231 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Motivasi Kerja (X_3) naik sebesar satu satuan, sedangkan Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) tetap/konstan, maka Kinerja Anggota (Y) naik sebesar 0,151

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 0,151, dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) tetap/konstan.

4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Anggota. Hasil Perhitungan melalui alat bantu program SPSS 25.0 bisa diketahui tingkat koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 5.18
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.820	.933

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS, 2025

Melihat hasil output SPSS 25.0 tersebut di atas diketahui R square (R^2) sebesar 0,828 atau 82,8% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Anggota adalah sebesar 82,8. Sedangkan sisanya ($100\% - 82,8\% = 17,2\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya di luar model.

4.2.9 Uji t

Pengujian hipotesis yang pertama yaitu uji t yang menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Anggota. Ketentuan pengujian yang digunakan, yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi Uji t $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 tidak terdukung, yang artinya variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan Kinerja Anggota;
2. Apabila nilai signifikansi Uji t $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak dan H_1 terdukung, yang artinya variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Anggota.

Tabel 5.19
Uji t (parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.127	.899
	Disiplin Kerja	8.034	.000
	Kepuasan Kerja	4.915	.000
	Motivasi Kerja	2.105	.039

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Uji parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Disiplin Kerja sebesar $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota secara parsial adalah signifikan.
2. Uji parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Kepuasan Kerja $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota adalah signifikan.
3. Uji parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Motivasi Kerja $0,039 > 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota adalah tidak signifikan.

4.2.8 Uji F

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji pengaruh dari variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Anggota, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Kriteria Uji dengan tingkat level of signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi Uji F > 0.05 , maka H_0 tidak berhasil ditolak dan H_1 tidak terdukung, yang berarti variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota.
2. Jika nilai signifikansi Uji F < 0.05 , maka H_0 berhasil ditolak dan H_1 terdukung, yang berarti variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara

simultan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Anggota. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0. yakni sebagai berikut:

Tabel 5.20
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.687	3	91.896	105.666	.000 ^b
	Residual	57.399	66	.870		
	Total	333.086	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Pehitungan SPSS, 2025

Mengacu pada hasil *output* analisis dengan *software* SPSS di atas didapat taraf signifikan uji F = $0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel Disiplin Kerja, *Kepuasan Kerja*, dan *Motivasi Kerja* secara simultan berdampak nyata terhadap Kinerja Anggota. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya Kinerja Anggota tergantung pada seberapa baik Disiplin Kerja, *Kepuasan Kerja*, dan *Motivasi Kerja* yang dijalankan.

5.2.4 Pengaruh Dominan

Berikut ini adalah nilai koefisien beta dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini :

Tabel 5.21
Hasil Uji Koefisien Beta

Model		Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	
	Disiplin Kerja	.570
	Kepuasan Kerja	.339
	Motivasi Kerja	.130

Ketiga variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja, yang berpengaruh paling dominan adalah Disiplin Kerja karena memiliki nilai *standar coefficients beta* yang paling tinggi yaitu sebesar 0,570. Variabel Kepuasan Kerja nilai *standar coefficients beta* hanya sebesar 0,339 dan Variabel Motivasi Kerja nilai *standar coefficients beta* 0,130.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja Anggota Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja yang dimiliki anggota, maka akan semakin besar pula kontribusinya dalam meningkatkan kinerja para Anggota. Sebaliknya, Disiplin Kerja yang buruk atau tidak konsisten dapat menyebabkan penurunan performa anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, kedisiplinan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendorong produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, serta kerjasama yang diberikan oleh anggota di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta.

Temuan ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh *Organizational Behavior* Luthans (2016), yang menjelaskan bahwa profesionalisme memiliki peran fundamental dalam membentuk sikap, perilaku, dan kinerja individu dalam suatu institusi. Kedisiplinan yang tinggi, yang mencakup nilai-nilai tanggung jawab, ketaatan, dan kepatuhan pada peraturan, dapat mendorong komitmen kerja yang kuat,

sehingga membantu mendukung anggota dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks pertahanan udara, Disiplin Kerja anggota sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja seorang anggota dalam menjalankan tugas-tugasnya, khususnya di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta.

Temuan ini juga diperkuat oleh berbagai hasil penelitian sebelumnya. Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), dalam studinya membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja anggota, terutama ketaatan pada peraturan dan pemimpin. Demikian pula, studi Jeffrey dan Soleman (2017), menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang mengedepankan tanggung jawab berdampak signifikan terhadap kinerja anggota. Husain (2018), Kurbani (2018) juga menyimpulkan bahwa kedisiplinan dapat meningkatkan meningkatkan kinerja tugas anggota.

Dalam konteks Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta, temuan ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi menjadi landasan utama dalam mendukung kinerja optimal anggota. Dengan mengedepankan nilai-nilai ketaatan dan kepatuhan, Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta dapat menciptakan produktivitas para anggota dalam kinerjanya yang berkualitas. Hal ini sangat penting terutama dalam menjaga pertahanan udara negara dari ancaman musuh.

5.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota

Mengacu pada hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Anggota diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan tingkat kinerja yang

ditunjukkan oleh anggota di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja yang dimiliki anggota, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menegaskan bahwa Kepuasan Kerja merupakan salah satu variabel penting yang dapat memengaruhi kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas secara keseluruhan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori kebutuhan dari Abraham Maslow, di mana Kepuasan Kerja yang terbentuk melalui pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja dan profesionalitas individu. Dalam konteks organisasi pertahanan militer, kepuasan kerja sangat penting untuk menciptakan anggota yang produktif dan berkinerja tinggi.

Dukungan terhadap temuan ini juga datang dari berbagai penelitian terdahulu. Azhari et al (2021), dan Paparang et al (2021), menemukan bahwa Kepuasan Kerja yang kuat secara signifikan meningkatkan kinerja anggota. Sementara itu, Adha, et al (2019), Hendrayana et al (2021), mengidentifikasi bahwa Kepuasan Kerja memiliki peran penting dalam mendorong anggota untuk bekerja secara optimal dan penuh tanggung jawab. Egenius et al (2020). juga membuktikan bahwa Kepuasan Kerja memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja anggota, terutama dalam hal ketekunan, kedisiplinan, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas. Secara keseluruhan, temuan empiris ini memperkuat kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja adalah determinan penting dalam pencapaian kinerja optimal dalam organisasi.

Dalam konteks Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta, hasil ini menunjukkan bahwa sebagai organisasi pertahanan militer udara, upaya

untuk menumbuhkan Kepuasan Kerja anggota merupakan hal yang krusial dalam membangun fondasi kinerja yang berkualitas. Mengingat organisasi ini merupakan organisasi militer yang harus selalu siap dalam setiap situasi dan kondisi. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan performa anggota dalam jangka pendek, tetapi juga memperkuat loyalitas dan stabilitas anggota dalam jangka panjang. Oleh karena itu, Kepuasan Kerja perlu terus dijaga sebagai prioritas strategis dalam mendukung peningkatan mutu kerja.

5.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat ditegaskan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Anggota di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima, yang berarti bahwa semakin baik Motivasi Kerja ada pada diri Anggota, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi Kerja berperan penting dalam menjaga kesiapan fisik dan mental anggota. Buruknya Motivasi Kerja, sebaliknya, dapat menyebabkan rendahnya kesiapan fisik dan mental anggota dalam menjalankan tugas.

Secara teoritis, hasil ini didukung oleh konsep teori motivasi Maslow yang menekankan bahwa Motivasi Kerja yang dimiliki anggota organisasi adalah salah satu pilar utama dalam menciptakan kinerja yang efektif. Menurut Maslow, Motivasi Kerja yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pertahanan udara, Motivasi Kerja anggota akan mendukung kesiapsiagaan anggota dalam menerima perintah dalam segala situasi dan kondisi. Oleh karena itu, Motivasi

Kerja merupakan instrumen penting untuk menjaga fisik dan mental anggota sekaligus meningkatkan kualitas kerja.

Temuan ini juga diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari, et al (2017), menunjukkan bahwa Motivasi Kerja anggota dapat meningkatkan kesiapan anggota dalam menjalankan tugas. Begitu pula Suparman, et al (2021), menemukan bahwa Motivasi Kerja anggota berdampak langsung terhadap kinerja anggota dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, Motivasi Kerja yang baik menjadi indikator penting dalam sistem kerja organisasi militer, yang mengandalkan fisik dan mental anggotanya dalam menjaga keselamatan negara melalui pertahanan udara. Studi Priyatno (2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), dan Dharma (2018), juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berkontribusi dalam memperbaiki kinerja anggota.

Dalam konteks Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi Kerja yang efektif merupakan kebutuhan mendesak dan strategis. Sebagai organisasi militer, kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan hidup anggota sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas pertahanan negara. Motivasi Kerja anggota yang baik dapat mencegah kesalahan kerja, mempercepat kerja, dan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif. Oleh karena itu, manajemen Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta perlu secara aktif menjaga Motivasi Kerja anggota melalui berbagai upaya yang mendukung tugas anggota.

5.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji F, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja dapat diterima. Hasil ini memperkuat teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja merupakan ekosistem yang saling terkait dan memengaruhi kinerja individu. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa kinerja tinggi hanya dapat dicapai apabila organisasi mendukung secara sinergis ketiga unsur tersebut. Penelitian ini juga didukung oleh studi Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), Kurbani (2018) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota).

Penelitian Azhari et al (2021), Paparang et al (2021), Adha, et al (2019), Hendrayana et al (2021), Egenius et al (2020) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota). Sementara studi Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari, et al (2017), Suparman, et al (2021), Priyatno (2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), dan Dharma (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota). Kombinasi ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Secara praktis, temuan ini memiliki implikasi strategis bagi manajemen di lingkungan militer. Dalam konteks Skadron 31 Pangkalan Udara Halim Perdana

Kusuma Jakarta, peningkatan kinerja tidak bisa dilakukan secara parsial, tetapi harus terintegrasi melalui penguatan Disiplin Kerja yang positif, Kepuasan Kerja yang tinggi, serta Motivasi Kerja. Oleh karena itu, sinergi antar ketiga variabel perlu dijadikan fokus utama dalam strategi pengembangan kapasitas institusional dan mutu kerja ke depan.

5.3.5 Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik melalui analisis koefisien beta, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien beta tertinggi dibandingkan variabel lainnya, yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Hal ini menandakan bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja Anggota di Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat variabel dominan dalam model regresi diterima, dan Disiplin Kerja diidentifikasi sebagai faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja. Artinya, setiap peningkatan dalam Kedisiplinan akan memberikan kontribusi paling besar terhadap perubahan positif pada kinerja Anggota dibandingkan variabel lainnya. Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta.

Secara teoritis, hasil ini relevan dengan teori Perilaku Organisasi yang menekankan bahwa faktor Disiplin Kerja seperti ketaatan dan kepatuhan anggota menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja. Dalam kerangka kerja organisasi, Disiplin Kerja merupakan pondasi fundamental untuk mencapai target dan menyelesaikan tugas secara optimal. Robbins menyatakan bahwa Disiplin Kerja yang

positif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas. Disiplin kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja Anggota Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta secara signifikan.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan konsistensi pengaruh dominan Disiplin Kerja terhadap kinerja Anggota. Penelitian Irawan (2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki kontribusi terbesar dalam membentuk perilaku kerja. Disiplin Kerja menunjukkan kontribusi yang lebih konsisten dan lebih baik, khususnya dalam konteks pertahanan militer. Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Anggota Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta.

Dalam konteks Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta, temuan ini memberikan arahan strategis yang penting bagi manajemen dalam upaya peningkatan kinerja anggota. Karena Disiplin Kerja menjadi variabel yang paling dominan, maka langkah-langkah yang bersifat memelihara dan meningkatkan kualitas Disiplin Kerja perlu menjadi prioritas utama. Hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan atas kinerja, insentif berbasis capaian, pelatihan pengembangan diri, peningkatan jenjang karier, serta penciptaan Disiplin Kerja. Dengan memusatkan perhatian pada penguatan Disiplin Kerja, Bagian Skadron Udara 31, Halim Perdana Kusuma Jakarta dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi.