

Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Satuan Kapal Eskorta Koarmada II

Suyadi¹, Yanu Madawanto², Salim³

Program Studi Operasi Laut, Sekolah Staf dan Komando TNI AL Jakarta, Indonesia

suyadi2014.mmm@gmail.com

ABSTRAK

Kapal Eskorta merupakan kapal perang yang dirancang untuk tugas-tugas pengawalan dan perlindungan terhadap suatu badan utama (*main body*) atau unsur yang bernilai tinggi pada saat suatu formasi tugas melaksanakan lintas laut. Kapal Eskorta juga merupakan unsur utama pelindung kapal konvoi. Faktor prajurit pengawak merupakan penentu dari tingkat kemampuan unsur Satuan Kapal Eskorta dan kesiapan peralatan lainnya. Sebagai faktor utama, maka SDM harus memiliki kualitas, tingkat kesiapan dan disiplin yang tinggi. Masing-masing individu maupun kelompok harus terampil dan terlatih, serta memiliki disiplin dan kinerja yang baik. Adanya tuntutan disiplin serta kinerja para individu pengawak Satkor tersebut dan berkaitan dengan medan tugasnya di lingkungan di kapal dan di laut, dengan situasi medan yang setiap saat bisa berubah, maka TNI AL melakukan berbagai usaha penataan organisasi yang diharapkan juga akan memberikan kontribusi terhadap kualitas personennya. Salah satunya adalah melalui pelatihan untuk memberikan bekal yang matang dalam bertempur di medan tugasnya. Tujuan dalam penelitian ini untuk Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja prajurit Satkor Koarmada II, Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja prajurit Satkor Koarmada II, Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja prajurit Satkor Koarmada II. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Prajurit Satkor Koarmada II. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa Pelatihan dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja prajurit Satkor Koarmada II dalam melaksanakan tugasnya.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin dan Kinerja.

ABSTRACT

Escort ship is a warship designed for the duties of guarding and protecting a main body or not of high value when a formation is carrying out sea crossing tasks. The Escort ship is also the main element of the convoy's protection. The crew member factor is a determinant of the ability level of the Escort Ship Unit and the readiness of other equipment. As the main factor, human resource must have high quality, readiness and discipline. Each individual and group must be skilled and work, and have good discipline. The existence of discipline and individual performance of the Escort Ship Unit and related to the terrain in the ship's environment and at sea, with the terrain situation being subject to change at any time, the Indonesian Navy carries out various organizational restructuring efforts which are expected to also contribute to the quality of its personnel. One of them is through training for mature provisions in the given field. The purpose of this study was to test and analyze the effect of training and discipline simultaneously on the performance of the 2nd Fleet Command Escort Ship Unit soldiers, to test and analyze the effect of training partially on the performance of the 2nd Fleet Command Escort Ship Unit soldiers, to test and analyze the effect of discipline partially on the performance of the Satkor Koarmada II soldiers. This research approach uses quantitative methods, namely methods that use the number of samples and numerical data. The results showed that the Training and discipline simultaneously and partial have a significant effect on the performance of the 2nd Fleet Command Escort Ship Unit Soldiers. From the results of this study, it can be said that training and discipline can improve the performance of the 2nd Fleet Command Escort Ship Unit in carrying out training.

Keywords: Training, discipline and performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh berbagai faktor. Salah satu faktor tersebut adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam dinamika organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga dapat dikembangkan, karena manusia merupakan obyek yang hidup, yang dapat dibina, dilatih dan dikembangkan seluruh potensi yang ada pada diri masing-masing.

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (TNI AL) merupakan bagian dari Tentara Nasional Indonesia (TNI) juga memiliki nilai-nilai yang khas berkaitan dengan tugas pokok yang dimilikinya. Menurut Undang-Undang TNI Nomor 34 Tahun 2004 pasal 9, TNI Angkatan Laut memiliki tugas pokok, antara lain: (1) Melaksanakan tugas TNI matra laut di bidang pertahanan; (2) Menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut yuridiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum internasional yang telah diratifikasi; (3) Melaksanakan tugas diplomasi Angkatan Laut dalam rangka mendukung kebijakan politik luar negeri yang ditetapkan pemerintah; (4) Melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra laut; (5) Melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut.

Satuan Kapal Eskorta (Satkor) TNI AL merupakan bagian dari struktur kekuatan angkatan laut yaitu kapal dengan senjata dan sensor multi media (atas air, bawah air dan anti udara). Dalam terminologi Angkatan Laut, Eskorta berarti Pengawal. Dengan demikian dalam suatu gugus tugas tempur laut kapal Eskorta dapat diartikan sebagai kapal pengawal. Kapal Eskorta merupakan kapal perang yang dirancang untuk tugas-tugas pengawalan dan perlindungan terhadap suatu badan utama (*main body*) atau unsur yang bernilai tinggi pada saat suatu formasi tugas melaksanakan lintas laut. Kapal Eskorta juga merupakan unsur utama pelindung kapal konvoi. Faktor prajurit pengawal merupakan penentu dari tingkat kemampuan unsur Satuan Kapal Eskorta dan kesiapan peralatan lainnya. Sebagai faktor utama, maka SDM harus memiliki kualitas, tingkat kesiapan dan disiplin yang tinggi. Masing-masing individu maupun kelompok harus terampil dan terlatih, serta memiliki disiplin dan kinerja yang baik. Adanya tuntutan disiplin serta kinerja para individu pengawal Satkor tersebut dan berkaitan dengan medan tugasnya di lingkungan di kapal dan di laut, dengan situasi medan yang setiap saat bisa berubah, maka TNI AL melakukan berbagai usaha penataan organisasi yang diharapkan juga akan memberikan kontribusi

terhadap kualitas personelnya. Salah satunya adalah melalui pelatihan untuk memberikan bekal yang matang dalam bertempur di medan tugasnya. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja prajurit Satuan Kapal Eskorta Koarmada II? Tujuan dalam penelitian ini untuk Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja prajurit Satkor Koarmada II, Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja prajurit Satkor Koarmada II, Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja prajurit Satkor Koarmada II.

Dengan demikian adanya pelatihan dapat meningkatkan kinerja bagi prajurit Satkor. Selain pelatihan, disiplin juga dapat menjadi faktor penentu kinerja prajurit. Seperti pendapat Tika (2006:121) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2008:190).

Seperti pendapat Simamora (2006:346) yang mengatakan bahwa salah satu tujuan dari pelatihan adalah meningkatkan kinerja. Simamora (2006:342) menjelaskan bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkannya tujuan-tujuan organisasional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2007) menemukan bahwa terdapat hubungan yang proporsional antara pelatihan dengan kinerja karyawan (Agusta dan Sutanto, 2013). Menurut Dessler (2009) pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dessler (2009) menambahkan bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu SDM dalam dunia kerja.

Proses pelatihan memiliki keterkaitan dengan berbagai tujuan organisasi dan pelatihan juga ditujukan pada pengembangan karyawan, baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku serta lebih kepada sifat praktis (Suhardi, 2015)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Satkor Koarmada II, Surabaya, penelitian dilaksanakan mulai dari 21 Mei 2021 sampai dengan 18 Juni 2021. Pendekatan

penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerik (Sugiyono, 2009:13). Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah prajurit Satkor Koarmada II yang berjumlah 35 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Riduwan (2012:64), "sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan angket adalah instrumen penelitian yang berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk menjangkau data atau informasi yang harus dijawab responden secara bebas sesuai dengan pendapatnya, dan dengan wawancara bebas yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui percakapan dan tanya jawab, baik langsung maupun tidak langsung dengan responden untuk mencapai tujuan tertentu. Teknik analisis data menggunakan: (1) uji validitas. Suatu skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2009:168). Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan sebuah alat ukur yang dalam penelitian ini adalah kuesioner. (2) Uji reliabilitas adalah sebuah alat ukur yang digunakan konsisten dan dapat memberikan informasi yang tetap apabila digunakan secara berulang. Suatu kuesioner dikatakan Reliabel apabila jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:45). Berikut beberapa kriteria cara dalam pengujian dengan menggunakan Durbin-Watson. Hipotesis untuk uji autokorelasi adalah:

H_0 : tidak ada autokorelasi

H_1 : ada autokorelasi

Tabel 1. Durbin Watson

Durbin Watson	Kesimpulan
<1,10	Ada autokorelasi
1,10-1,54	Tampa kesimpulan
1,55 -2,46	Tidak ada autokorelasi
2,47 – 2,90	Tampa kesimpulan
>2,91	Ada Autokorelasi

Sumber: (Wijaya, 2010:55)

HASIL PENELITIAN

Satkor Koarmada II adalah merupakan satuan kapal yang memiliki persenjataan yang banyak banyak dan lengkap dibandingkan dengan satuan kapal yang

lainnya. Unsur - unsur satuan eskorta terdiri dari berbagai type : mulai dari type KRI Kelas MRLF (Multi Roll Ligh Fregeth), KRI Kelas Sigma, KRI Kelas Corvette, KRI Kelas Van Speijk, KRI Kelas Parchim. Pada saat melaksanakan operasi baik masa damai maupun perang unsur-unsur Satkor selalu tampil di garda paling depan dimana mempunyai kemampuan yang sangat ditakuti oleh lawan.

Dalam melaksanakan tugas prajurit satuan kapal eskorta dituntut untuk mempunyai kemampuan di atas rata-rata yang lain karena harus konsentrasi mengawaki peralatan senjata strategis kapal yang ada sehingga dapat mengemban tugas operasi. Berbagai medan tugas sudah dilaksanakan baik dalam maupun luar negeri yang semuanya membutuhkan skill yang tinggi dalam melaksanakan tugas latihan maupun operasi tempur. Berbagai hal telah dilaksanakan dalam meningkatkan kemampuan prajurit baik di pangkalan maupun di medan latihan agar selalu dapat menjalankan tugas dengan baik.

1. Deskripsi Responden

Analisis deksriptif karakteristik responden ini bertujuan untuk menggambarkan karakteristik sebagian besar responden yang merupakan di Prajurit Satkor Koarmada II di Surabaya meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – Laki	33	94.3
Perempuan	2	5.7
Total	35	100.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas dari 35 responden yang merupakan Prajurit Satkor Koarmada II di Surabaya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang (94.3%) sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang (5.7%).

Umur Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini juga dapat dilihat berdasarkan umur responden. Umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Deskripsi Umur Responden

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 25 tahun	1	2.9
26 - 35 tahun	2	5.7
36 - 45 tahun	28	80.0
> 45 tahun	4	11.4
Total	35	100.0

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari 35 responden yang merupakan Prajurit Satkor Koarmada di Surabaya berumur 36 - 45 tahun sebanyak 28 orang (80%), sedangkan yang memiliki umur lebih dari 45 tahun sebanyak 4 orang (11.4%) dan yang memiliki umur 26 - 35 tahun sebanyak 2 orang (5.7%) serta yang berumur < 25 tahun sebanyak 1 orang (2.9%).

Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini juga dapat dilihat berdasarkan pendidikan terakhir responden. Pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	27	77.1
Diploma (DI-DII)	5	14.3
S1	2	5.7
S2	1	2.8
Total	35	100.0

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari 35 responden yang merupakan Prajurit Satkor Koarmada II di Surabaya berlatar belakang pendidikan SMA dengan jumlah sebanyak 27 orang (77.1%), sedangkan yang berlatar belakang pendidikan Diploma (DI-DII) dengan jumlah sebanyak 5 orang (14.3%) dan yang berlatar belakang pendidikan S1 dengan jumlah sebanyak 2 orang (5.7%), sedangkan sisanya hanya 1 orang (2.8%) yang memiliki pendidikan terakhir S2.

2. Deskripsi Variabel Penelitian Menurut Karakteristik Responden

Tabulasi Silang Pelatihan dengan Tingkat Pendidikan

Hasil tabulasi silang antara pelatihan Prajurit dan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 5. Tabulasi Antara Pelatihan ditinjau dari Pendidikan

Pendidikan			Pelatihan (X1)			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
SMA	Count	6	14	7	27	
	% within Pendidikan	22.2%	51.9%	25.9%	100.0%	
Diploma I-III	Count	0	3	2	5	
	% within Pendidikan	.0%	60.0%	40.0%	100.0%	
Strata 1	Count	0	0	2	2	
	% within Pendidikan	.0%	.0%	100.0%	100.0%	
Strata 2	Count	0	1	0	1	
	% within Pendidikan	.0%	100.0%	.0%	100.0%	
Total	Count	6	18	11	35	
	% within Pendidikan	17.1%	51.4%	31.4%	100.0%	

Dari tabel 5 di atas menunjukkan bahwa mayoritas Pelatihan yang diberikan oleh satuan kepada para prajurit pada jenjang pendidikan SMA dan Diploma I-III cenderung sedang ada sebanyak 14 orang (51.9%), dan 3 orang (60.0%).

Tabulasi Silang Disiplin Kerja dengan Tingkat Pendidikan

Hasil tabulasi silang antara disiplin kerja dan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 6. Tabulasi Antara Disiplin Kerja ditinjau dari Pendidikan

Pendidikan			Disiplin Kerja (X2)			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
SMA	Count	5	16	6	27	
	% within Pendidikan	18.5%	59.3%	22.2%	100.0%	
Diploma I-III	Count	0	2	3	5	
	% within Pendidikan	.0%	40.0%	60.0%	100.0%	
Strata 1	Count	0	1	1	2	
	% within Pendidikan	.0%	50.0%	50.0%	100.0%	
Strata 2	Count	1	0	0	1	
	% within Pendidikan	100.0%	.0%	.0%	100.0%	
Total	Count	6	19	10	35	
	% within Pendidikan	17.1%	54.3%	28.6%	100.0%	

Dari tabel 6 menunjukkan bahwa mayoritas Disiplin Kerja para prajurit pada jenjang pendidikan SMA cenderung sedang ada sebanyak 16 orang (59.3%), sedangkan pada tingkat pendidikan Diploma I-III cenderung tinggi ada sebanyak 3 orang (60.0%), dan pada personel yang memiliki pendidikan terakhir Strata 2 cenderung memiliki disiplin rendah sebanyak 1 orang (100.0%).

Tabulasi Silang Kinerja Prajurit dengan Tingkat Pendidikan

Hasil tabulasi silang antara kinerja Prajurit dan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 7. Tabulasi Antara Kinerja Prajurit ditinjau dari Pendidikan

			Kinerja Prajurit (Y)			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Pendidikan	SMA	Count	3	17	7	27
		% within Pendidikan	11.1%	63.0%	25.9%	100.0%
	Diploma I-III	Count	1	2	2	5
		% within Pendidikan	20.0%	40.0%	40.0%	100.0%
	Strata 1	Count	0	0	2	2
		% within Pendidikan	.0%	.0%	100.0%	100.0%
	Strata 2	Count	0	1	0	1
		% within Pendidikan	.0%	100.0%	.0%	100.0%
Total	Count		4	20	11	35
		% within Pendidikan	11.4%	57.1%	31.4%	100.0%

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa mayoritas kinerja prajurit pada jenjang pendidikan SMA cenderung sedang ada sebanyak 17 orang (63.0%), pada tingkat pendidikan Diploma I-III memiliki disiplin sedang dan tinggi masing-masing sebanyak 2 orang (40.0%), dan untuk personel yang memiliki pendidikan terakhir strata 1 cenderung memiliki kinerja prajurit kategori tinggi ada sebanyak 2 orang (100.0%), dan pada pendidikan terakhir strata 2 cenderung memiliki disiplin dengan kategori sedang sebanyak 1 orang (100.0%).

3. Pengujian Hipotesis

Dari data-data yang telah terkumpul, maka akan dilakukan pengolahan data dan analisis melalui beberapa tahapan seperti uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier.

Uji Validitas

Pengolahan data diawali dengan melakukan uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product-Moment (r). Jika nilai koefisien butir dengan skor total memiliki signifikansi (p) < 0,05. Dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh angka korelasi setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi Pearson	Sig.	Keterangan
Pelatihan	X ₁₋₁	0.786	0.000	Valid
	X ₁₋₂	0.776	0.000	Valid
	X ₁₋₃	0.712	0.000	Valid
	X ₁₋₄	0.794	0.000	Valid
	X ₁₋₅	0.759	0.000	Valid
Disiplin kerja	X ₂₋₁	0.786	0.000	Valid
	X ₂₋₂	0.819	0.000	Valid
	X ₂₋₃	0.841	0.000	Valid
	X ₂₋₄	0.837	0.000	Valid
Kinerja	Y.1	0.902	0.000	Valid
	Y.2	0.867	0.000	Valid
	Y.3	0.8041	0.000	Valid

Dari Tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa dari 3 variabel yang ada, semua variabel memenuhi syarat atau valid, dimana nilai koefisien butir memiliki signifikansi (p) < 0,05.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur keandalan dan kekonsistensian dari alat ukur pada penelitian. Pengujian ini menggunakan rumus koefisien alpha cronbach. Nilai alpha yang didapatkan kemudian dibandingkan dengan nilai batas reabilitas minimum, yaitu 0,6.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Alpha Cronbach

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pelatihan	0.821	Andal
Disiplin kerja	0.838	Andal
Kinerja	0.819	Andal

Seperti terlihat di atas bahwa nilai α alpha cronbach di atas melebihi batas minimum (α) = 0.6 yaitu sebesar 0.821 untuk variabel pelatihan, 0.838 untuk variabel disiplin kerja, dan 0.819 untuk variabel kinerja, yang berarti alat ukur yang digunakan terbukti andal. Nilai ini juga membuktikan bahwa variabel-variabel pembentuk faktor tersebut memiliki konsistensi internal yang tinggi dari persepsi para prajurit, nilai alpha cronbach ini pun menunjukkan bahwa variabel-variabel memiliki korelasi yang tinggi dalam menjelaskan faktor yang bersangkutan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS:

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	B	t	Sig.
Konstanta	0.063	0.149	0.883
Pelatihan	0.641	3.790	0.001
Disiplin kerja	0.328	2.181	0.037
R = 0.803		R ² = 0.645	

Berdasarkan tabel 10 di atas, didapatkan persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0.063 + 0.641 X_1 + 0.328 X_2 \rightarrow (1)$$

Dari persamaan regresi tersebut, faktor pelatihan dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berubah searah dengan perubahan kinerja.

- Angka 0.063 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada faktor pelatihan dan disiplin kerja maka nilai variabel kinerja besarnya adalah 0.063.
- $b_1 = 0.641$ merupakan koefisien regresi variabel bebas pelatihan (X_1) yang menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan atau penambahan pelatihan (X_1) maka akan meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar 0.641.
- $b_2 = 0.328$ merupakan koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja (X_2) yang menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan atau penambahan disiplin kerja (X_2) maka akan meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar 0.328.

Persamaan regresi linear berganda di atas didapatkan angka koefisien korelasi atau R sebesar 0,803 berarti hubungan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 80,3%. Artinya hubungan antar variabel kuat. Untuk koefisien determinasi, angka *Adjusted R Square* sebesar 0,622 berarti 62.2% kinerja dapat dijelaskan oleh faktor pelatihan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 37.8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Simultan (F)

Sehubungan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka pengujian yang dilakukan adalah uji F dan uji t. Uji serentak (uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Tabel 11. Hasil Perhitungan Uji F

Model Anova	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hit}
Regression	19.637	2	9.818	29.016
Residual	10.828	32	0.338	
Total	30.465	34		

Langkah-langkah pengujian :

1. Hipotesis

- H_0 : $b_1 = b_2 = 0$ artinya variabel X_1 dan X_2 tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya variabel X_1 dan X_2 memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

2. Besarnya nilai

$$F_{tabel} = F_{\alpha} (df \text{ regresi}, df \text{ residual}) = F_{\alpha} (k, n - k - 1)$$

$$F_{tabel} = F_{0.05} (2, 32) = 3.29$$

3. Daerah kritis atau daerah penolakan

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima

4. $F_{hitung} = 29.016$

5. Kesimpulan

Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $3.29 > 3.29$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5 % sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas (variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2)) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja).

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (tak bebas). Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas (x) yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (y).

Tabel 12. Hasil Perhitungan Uji t

Model Anova	t_{hitung}	t_{tabel}
Pelatihan (X_1)	3.790	0.001
Disiplin kerja (X_2)	2.181	0.037

Uji Parsial Antara Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y).

Hipotesis :

- 1. H_0 : $\beta_1 = 0$ (Artinya, variabel Pelatihan (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y))
- H_1 : $\beta_1 \neq 0$ (Artinya, variabel Pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y))

2. $\alpha = 0,05/2 = 0.025$
- dengan df $(n - k - 1) = 32$ dimana $t_{tabel} = 2.03693$
3. $t_{hitung} = 3.790$
4. Kesimpulan :
Diperoleh t_{hitung} sebesar 3.790 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.03693 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji Parsial Antara Variabel Disiplin kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y).

Hipotesis :

1. $H_0 : \beta_2 = 0$ (Artinya, variabel Disiplin kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y))
 $H_1 : \beta_2 \neq 0$ (Artinya, variabel Disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y))
2. $\alpha = 0,05/2 = 0.025$ dengan df $(n - k - 1) = 32$ dimana $t_{tabel} = 2.03693$
3. $t_{hitung} = 2.181$
4. Kesimpulan :
Diperoleh t_{hitung} sebesar 2.181 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.03693 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Prajurit

Hasil analisis menunjukkan variabel bebas yang meliputi pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (secara simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y), karena mempunyai nilai probabilitas jauh di bawah 0.05. Seluruh variabel independen atau variabel bebas berpengaruh atau dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat sebesar 62.2%. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.622 dari hasil analisis regresi linier

berganda menggunakan program statistik SPSS seperti dalam Lampiran 7, sedangkan sisanya yaitu 37.8% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Angka koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan keterikatan antara variabel bebas pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja (Y) tinggi karena menunjukkan angka sebesar 0.803.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi "Pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja prajurit Satkor Koarmada II" adalah terbukti.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Prajurit

Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini diketahui dari nilai sig. variabel pelatihan (X_1) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 dengan t_{hitung} sebesar 3.790 yang menunjukkan lebih besar dari t_{tabel} . Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisa regresi linear berganda dari nilai perolehan persamaan regresi model diketahui bahwa variabel pelatihan menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dari variabel pelatihan dengan kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat pelatihan maka kinerja akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika semakin menurun pelatihan maka kinerja akan semakin menurun.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus dan Sutanto (2013) yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Baharrudin, dkk (2013:56) yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pelatihan yang diikuti karyawan dinilai tepat sasaran terutama kandungan materi dan durasi waktu yang optimal. Selain itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi "Pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja prajurit Satuan Kapal Eskorta Koarmatim" adalah terbukti.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Prajurit

Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini diketahui dari nilai sig. variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.000

yang lebih kecil dari 0.05 dengan t_{hitung} sebesar 2.181 yang menunjukkan lebih besar dari t_{tabel} . Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisa regresi linear berganda dari nilai perolehan persamaan regresi model diketahui bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dari variabel disiplin kerja dengan kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika semakin menurun disiplin kerja maka kinerja akan semakin menurun.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013:1) yang membuktikan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Demikian halnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama dan Sintaasih (2013:126) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi “Pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja prajurit Satkor Koarmada II” adalah terbukti.

SIMPULAN

Hasil kajian setelah menguji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja prajurit Satuan Kapal Eskorta, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Prajurit Satkor Koarmada II. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja Prajurit Satkor Koarmada II diterima.

2. Pelatihan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja Prajurit Satkor Koarmada II. Hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja Prajurit Satkor Koarmada II diterima. Hal ini berarti bahwa kinerja pada Satkor Koarmada II dipengaruhi oleh pelatihan, yang berarti bahwa dapat dijadikan sebagai alat yang memprediksi kinerja prajurit.

3. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja Prajurit Satkor Koarmada II. Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja Prajurit Satkor Koarmada II diterima. Hal ini berarti bahwa kinerja pada Satkor Koarmada II dipengaruhi

oleh disiplin kerja, yang berarti bahwa dapat dijadikan sebagai alat yang memprediksi kinerja prajurit.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., dan E. M. Sutanto. 2013. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya”, *Agora*, Vol. 1, No. 3,
- Arifin, Z. 2011. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Baharuddin, A., T. Alhabsyi., dan H. N. Utami. 2013. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)”, *Jurnal Profit*, Vol. 6, No. 2
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang : Undip.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Undip.
- Hasibuan, M. S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ivancevich, G., Donnelly., dan Konopaske. 2008. *Organizations Behavior Structure. Processes*. McGraw Hill Inc.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkuprawira. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7, No. 2
- Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muljadi. 2006. *Pokok-Pokok dan Ikhtisar Manajemen Stratejik Perencanaan. dan Manajemen Kinerja*. Jakarta : Pustaka Publisher.

- Ningrum, W., B. S. Sunuharyo., dan M. S. Hakam. 2013. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 6, No. 2, Desember 2013
- Riduwan. 2012. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Jakarta : Pemula.*
- Rivai, Veithazal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., dan E. J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Safitri, E. 2013. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1, No. 4, Juli 2013
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bina Aksara.
- Silalahi, U. 2009. *Metode Penelitian Sosial.* Bandung; PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Salemba Empat.
- Soejono. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor : Graha Ilmu
- Sugiyono, 2008. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D.* Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono 2011. *Memahami Penelitian Kuantitatif.* Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:Pranata Media Group
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Widjarjono. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan.* Yogyakarta : UPP STIM. YPKN
- Wijaya. 2010. *Metode Penelitian.* Jakarta : Erlangga.
- Wiratama, I. N. J. A., dan D. K. Sintaasih. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung", *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, Agustus 2013

