

## **Pengaruh Disiplin Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Prajurit dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening**

**Sheisa Anzeala<sup>1</sup>, Siti Mujanah<sup>2</sup>, Achmad Yanu Alif Fianto<sup>3</sup>, Suhardi<sup>4\*</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya

<sup>4</sup>Magister Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: [1262300037@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1262300037@surel.untag-sby.ac.id)<sup>1)</sup>, [sitimujanah@untag-sby.ac.id](mailto:sitimujanah@untag-sby.ac.id)<sup>2)</sup>, [achmadyanu@untag-sby.ac.id](mailto:achmadyanu@untag-sby.ac.id)<sup>3)</sup>, [suhardi@upbatam.ac.id](mailto:suhardi@upbatam.ac.id)<sup>4\*)</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Prajurit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Data dikumpulkan dari 108 prajurit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin dengan menggunakan kuesioner, skala Likert 5. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan Structural Equation Modeling (SEM-AMOS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Prajurit, Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Prajurit, Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya Disiplin Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) untuk meningkatkan Motivasi Kerja Prajurit sehingga dapat meningkatkan Kinerja prajurit.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Motivasi Kerja, Kinerja.*

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of Work Discipline and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the Performance of Indonesian Air Force Soldiers at Roesmin Nurjadin Pekanbaru Air Base with Work Motivation as an intervening variable. Data was collected from 108 Indonesian Air Force soldiers at Roesmin Nurjadin Air Base using a questionnaire, Likert scale 5. The data analysis technique used was multiple linear regression and Structural Equation Modeling (SEM-AMOS). The results of the research show that Work Discipline has a positive and significant effect on Soldier Performance, Work Discipline has a negative and significant effect on Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a positive and significant effect on Soldier Performance, Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a positive and significant effect on Motivation Soldier Work, Work Motivation has a negative and insignificant effect on the Performance of Indonesian Air Force Soldiers at Roesmin Nurjadin Base Pekanbaru. The implication of this research is the importance of Work Discipline and Organizational Citizenship Behavior (OCB) to increase Soldiers' Work Motivation so that it can improve Soldiers' Performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Motivation, Performance.*

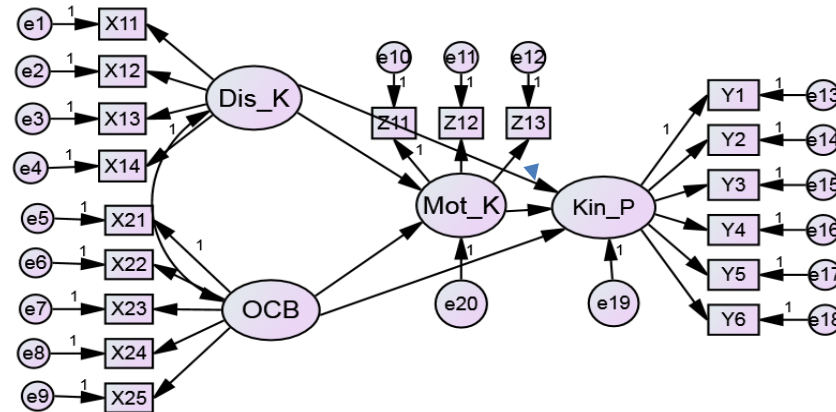
## PENDAHULUAN

Sebagaimana amanat Undang-undang (UU) No. 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia (TNI), AU (Angkatan Udara) adalah bagian integral dari Tentara Nasional Indonesia (TNI) untuk melaksanakan tugas di bidang pertahanan matra udara, menjaga keamanan wilayah udara yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional (Codori et al., 2021). Dalam perkembangannya TNI (Tentara Nasional Indonesia) tumbuh seiring dengan perkembangan nasional, serta penyesuaian lingkungan/strategis kawasan bersama komponen bangsa lainnya (Sembiring, 2017). TNI (Tentara Nasional Indonesia) juga dituntut membantu penanggulangan bencana alam, pemberian bantuan kemanusiaan, pengungsian, sampai pertolongan dalam kecelakaan dan tugas pencariannya (Ramadhona, 2023). Berbagai tugas dan tanggungjawab yang diemban, Tentara Nasional Indonesia (TNI) juga dituntut untuk berkembang terutama di bidang SDM (Sumber Daya Manusia) yang dimiliki (Nugroho HS et al., 2023). Untuk memastikan organisasi tumbuh dan berfungsi secara efektif dan efisien dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (personel) adalah dengan pendekatan penilaian kinerja (*performance*) (Suhardi, 2023). Jika kinerja prajurit terus mengalami peningkatan maka kinerja institusi juga akan menjadi baik, namun demikian juga sebaliknya (Ramadhona, 2023). Tingginya kinerja prajurit sangat diharapkan di institusi Tentara Nasional Indonesia, semakin banyak prajurit berkinerja baik, akan menjadikan institusi TNI unggul dan disegani negara lain. Banyak variabel yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja seorang prajurit, diantaranya adalah disiplin kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), motivasi kerja, *esprit de corps* (jiwa korsa), Pelatihan (*training*), *teamwork* dan lain sebagainya. Tingkat disiplin kerja yang belum maksimal dalam melaksanakan tugas, mengakibatkan kinerja prajurit juga akan berdampak tidak maksimal, karena jika prajurit enggan mentaati aturan yang berlaku, akan muncul pelanggaran kerja, dan prajurit sulit bisa bekerja dengan maksimal sehingga akan dapat merugikan institusi TNI, demikian juga motivasi yang dapat menjadi pendorong untuk menciptakan semangat kerja sehingga dapat mendukung perilaku prajurit berkeinginan untuk terus bekerja antusias mencapai yang optimal, dan lain sebagainya (Sembiring, 2017). Mencermati adanya *gap* antara kinerja yang seharusnya dimiliki para prajurit satuan khusus Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru dibandingkan realitas yang ada saat ini maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Prajurit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Prajurit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Prajurit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai tersebut di atas, didapatkan kerangka konsep penelitian ini sebagaimana Gambar 1 berikut.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1** Kerangka Konseptual

Berdasarkan Gambar 1 Kerangka Konseptual dan juga tujuan penelitian yang ingin dicapai, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru?

### KAJIAN PUSTAKA

Agar dapat mendukung tujuan yang diinginkan dengan kerangka konsep pada Gambar 1 di atas, peneliti melengkapi dengan kajian pustaka sesuai dengan variabel yang diteliti, yaitu: Kinerja yang menjadi *variable dependent* penelitian ini dan Disiplin, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah *variable independent*, serta motivasi kerja menjadi *variable intervening*.

## **Kinerja**

Pengertian kinerja (*job performance/actual performance*) menurut Mujanah, (2019) suatu prestasi kerja yang dicapai seseorang dari hasil kerjanya, baik dilihat dari jumlah (kuantitas) maupun kualitas sesuai dengan tanggungjawab atau tugas yang diberikan. Suhardi, (2018) mengatakan kinerja merupakan hasil usaha kerja yang diperoleh seorang dalam melakukan kegiatan yang ditugaskan kepadanya dari pengalaman, kecakapan dan kesungguhan dengan waktu yang telah ditentukan sesuai dengan standar yang ditentukan (Sasmita; Suhardi, 2023). Dalam kaitan kinerja prajurit pada penelitian ini adalah merupakan tingkat ketercapaian pada diri prajurit dalam melaksanakan perintah yang ditegaskan atau dengan misi tertentu pada dirinya sesuai perintah atasan dengan standar keberhasilan yang ditentukan. Adapun indikator kinerja prajurit pada penelitian ini menggunakan pandangan (Ashar, 2019), yaitu: Loyalitas, Prakarsa, Kerjasama, Kejujuran, Pengawasan, Mutu Kerja.

### ***Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

Wardani & Mujanah, (2023) menyatakan bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) suatu perilaku seseorang karyawan/pegawai yang dengan sukarela dilakukan diluar tugas umum yang diberikan. OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) adalah perilaku dengan suka rela diberikan seseorang yang melebihi dari tugas dasar pekerjaannya, seperti menolong teman kerja yang tidak terkait pembayaran upah/gaji (Rashid et al., 2019). OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) menurut Putra et al., (2022) merupakan Tindakan inisiatif seseorang yang tidak ada hubungannya dengan *system reward* (penghargaan) formal perusahaan/institusi/organisasi yang dapat meningkatkan efektifitas institusi/perusahaan.

*Organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah tindakan positif individu dalam institusi/Perusahaan yang tereksprei dengan sukarela tanpa pamrih bersedia membantu yang dapat berkontribusi pada instansi/perusahaan melebihi dari tuntutan Perusahaan/institusi (Suhardi, 2019).

Indikator OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) pada penelitian ini merujuk pada pandangan Organ, Dennis W., (2006) dalam (Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, 2018) yaitu:

- a) *Altruism*: Perilaku menolong rekan kerjanya..
- b) *Conscientiousness*: Perilaku dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi.
- c) *Sportmanship*: Perilaku memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal yang dapat mempengaruhi iklim positif sesama prajurit.
- d) *Courtesy*: Perilaku hubungan baik dengan sesama teman sejawat agar tidak menjadi masalah.
- e) *Civic Virtue*: Bersikap penuh tanggungjawab pada institusi.

## **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan individu atau rasa keinginan mencurahkan tenaga, pikiran karena ada target tertentu (Erwin; Suhardi, 2020). (Zakaria; Suhardi, (2021) mengemukakan motivasi adalah suatu proses peran intensif seseorang untuk mencapai keinginan dengan tujuan tertentu. Keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan atau upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan. Menurut pandangan Vroom dalam (Calvin; Suhardi, 2021) teori pengharapan motivasi merupakan akibat dari hasil yang ingin

dicapai individu yang perlakuannya mengarah pada hasil yang ingin dicapai (Silitonga & Suhardi, 2020). Teori motivasi ada yang mengklasifikasikan berdasarkan hirarki kebutuhan manusia dengan tahapan lima kategori (Hierarki kebutuhan) Maslow dalam Firwih & Suhardi, (2020).

Berdasarkan pandangan yang telah dikemukakan disimpulkan motivasi kerja pada penelitian ini adalah stimulus yang muncul pada diri individual, baik dari dalam dirinya maupun diluar dirinya untuk melaksanakan perintah yang melebihi dari tugas dara dengan antusias tinggi menggunakan kemampuan dan keterampilan maksimal pada dirinya. Indikator motivasi pada penelitian ini: N-Ach (Kebutuhan Prestasi), Kebutuhan Berafiliasi (N-Af), Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow) pandangan Mc. Clelland (1961) dalam (Organ et al., 2018).

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dalam bentuk angket tertutup yang memuat pernyataan dari 4 (empat) variabel dengan jumlah sebanyak 18 (delapan belas) indikator sebagaimana Tabel 1. Pernyataan tertutup tersebut dibagikan sebanyak 108 prajurit secara random sampling. Jumlah sampel tersebut diambil berdasarkan pandangan Hair, et al. (2006) dalam (Husda et al., 2023) yang mengatakan bahwa jumlah sampel yang diambil minimal 5 kali dari jumlah indikator. Pada penelitian ini peneliti tidak mengambil angka minimal 5, melainkan dengan angka 6, sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah  $6 \times 18$  indikator = 108 sampel (responden) yang bersumber dari Prajurit TNI Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

**Tabel 1:** Konstruk, Indikator dan Literatur

Konstrukt	Indikator	Label
Disiplin Kerja Kerja	Ketepatan Waktu	X11
	Kerapian Berpakaian	X12
	Kepatuhan pada Aturan	X13
	Tanggungjawab	X14
Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	Altruism	X21
	Conscientiousness	X22
	Sportsmanship	X23
	Courtesy	X24
	Civic Virtue	X25
Motivasi Kerja	Kebutuhan Prestasi (N-Ach)	Z1
	Kebutuhan Berafiliasi (N-Af)	Z2
	Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow)	Z3
Kinerja Prajurit	Loyalitas	Y1
	Prakarsa	Y2
	Kerjasama	Y3
	Kejujuran	Y4
	Pengawasan	Y5
	Mutu Kerja	Y6

**Sumber:** Literatur olahan, 2024

### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta tinjauan pustaka, didapatkan hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

H<sub>3</sub>: *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

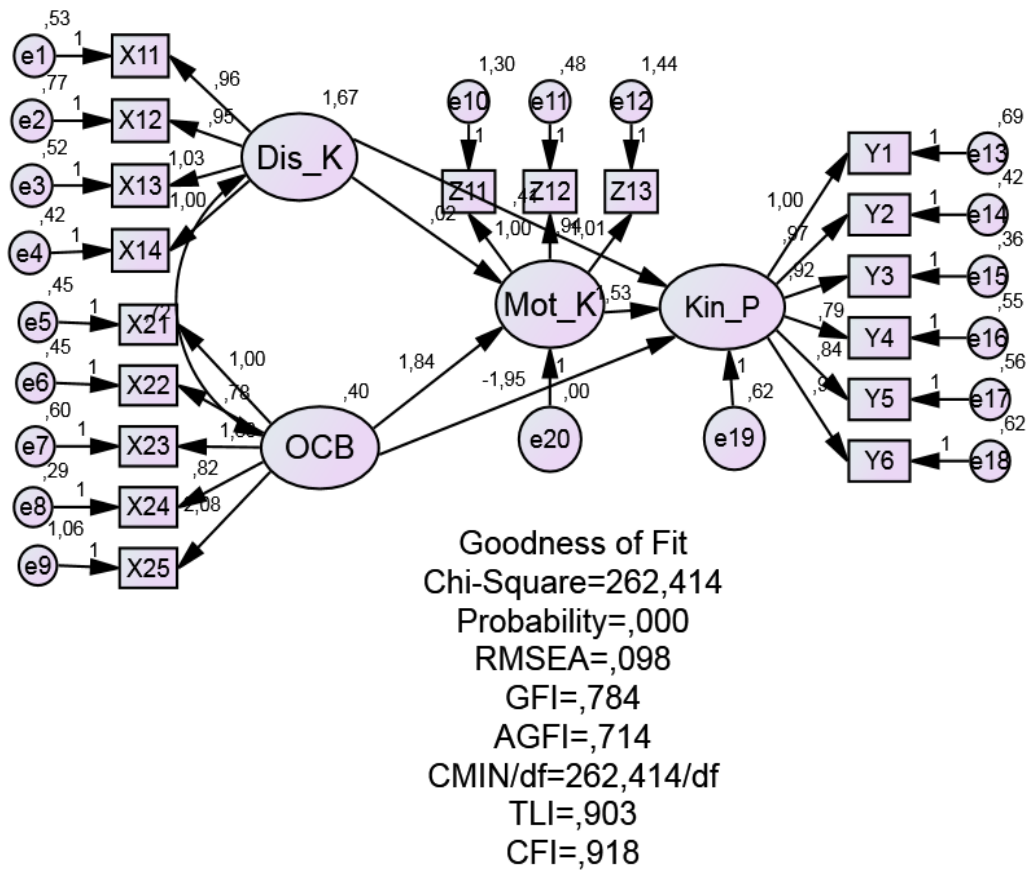
H<sub>4</sub>: *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

H<sub>5</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2:** Karakteristik Responden

Keterangan		Frek	%	Keterangan		Frek	%
Jenis Kelamin:	Laki-laki	83	76,9	Usia:	21-31 th	57	57
	Wanita	25	23,1		32-42 th	23	23
Pendidikan:	SLTP	42	38,9		43-55 th	14	14
	SLTA	51	47,2		>50 thn	6	6
	Diploma	5	4,6				
	S1	10	9,3				
	S2	0	0				
	S3	0	0				



**Gambar 2:** Hasil Analisis Jalur Model 1

Hasil uji unidimensionalitas model 1 menunjukkan masih belum sesuai kriteria *goodness of fit* indek yang disyaratkan (masih belum *fit*), untuk itu, peneliti memperhatikan saran modifikasi yang tersedia pada SEM-AMOS. Berdasarkan saran modifikasi SEM-AMOS terdapat beberapa indikator yang harus di-*drop*, sebagaimana terlihat Gambar 3, sudah sesuai kriteria *goodness of fit* indek (sudah *fit*).

**Assessment of Normality**

Berdasarkan hasil *Assessment of normality* sebagaimana Tabel 3 berikut.

**Tabel 3:** Assessment of normality

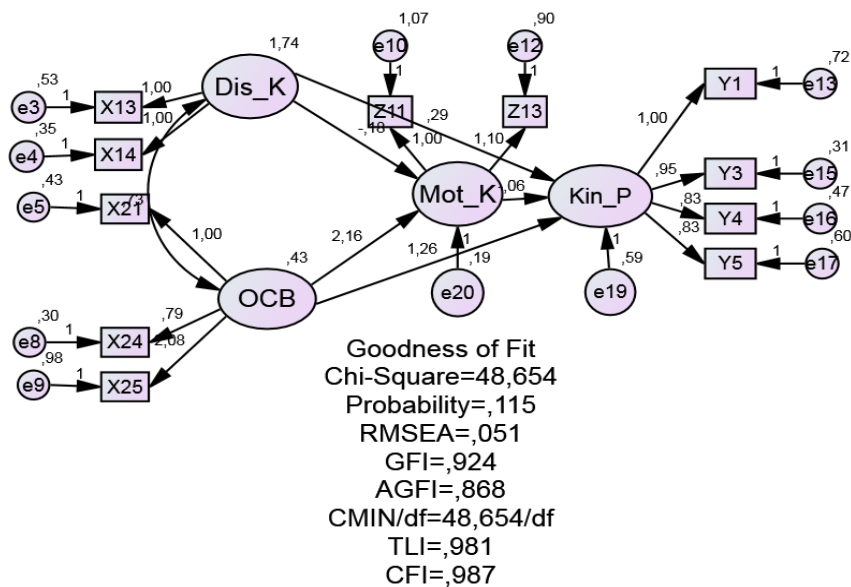
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X25	2,000	10,000	-,841	-3,568	,828	1,757
Y5	4,000	10,000	-,830	-3,521	,751	1,593
Y4	4,000	10,000	-,577	-2,448	,224	,476
Y3	3,000	10,000	-,829	-3,517	1,334	2,831
Y1	3,000	10,000	-,628	-2,666	,239	,507
Z13	2,000	10,000	-,524	-2,224	,196	,416
Z11	2,000	10,000	-,428	-1,818	,002	,003
X21	1,000	5,000	-,738	-3,130	,415	,881
X24	2,000	5,000	-,545	-2,314	-,260	-,551
X13	3,000	10,000	-,752	-3,189	,478	1,014
X14	4,000	10,000	-,514	-2,179	-,417	-,884
Multivariate					12,281	9,136

Sumber: Hasil Olahan Data SEM-AMOS, 2024

### Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan saran dari *modification indices* diperoleh hasil model 2 yang terlihat pada Gambar 3 berikut.



**Gambar 3:** Model 2 Analisis Jalur



**Tabel 4:** Hasil Estimate C.R. dan P Hubungan Antar Variabel**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Mot_K	<---	Dis_K	-,184	,260	-,707	,479	par_7
Mot_K	<---	OCB	2,159	,572	3,773	***	par_9
Kin_P	<---	Mot_K	-,064	,580	-,110	,912	par_8
Kin_P	<---	Dis_K	,290	,273	1,064	,287	par_12
Kin_P	<---	OCB	1,261	1,522	,828	,407	par_13
X14	<---	Dis_K	1,000				
X13	<---	Dis_K	1,003	,084	11,876	***	par_1
X24	<---	OCB	,793	,121	6,574	***	par_2
X21	<---	OCB	1,000				
Z11	<---	Mot_K	1,000				
Z13	<---	Mot_K	1,101	,134	8,221	***	par_3
Y1	<---	Kin_P	1,000				
Y3	<---	Kin_P	,948	,076	12,459	***	par_4
Y4	<---	Kin_P	,826	,076	10,837	***	par_5
Y5	<---	Kin_P	,834	,082	10,204	***	par_6
X25	<---	OCB	2,077	,273	7,597	***	par_11

**Sumber:** Hasil Olahan Data SEM-AMOS, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana Gambar 3 dan Tabel 2 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa:

H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru menghasilkan angka CR 1,064 dengan P = 0,287 menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru. Sehingga Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>) dinyatakan Diterima.

H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru menghasilkan angka CR -0,707 dengan P = 0,479 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru. Dari hasil tersebut berarti Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>) dinyatakan Ditolak.

Temuan penelitian ini berarti tingginya tingkat Disiplin Kerja prajurit yang berindikator: Kepatuhan pada Aturan (X13), Tanggungjawab (X14) cenderung akan menurunkan Motivasi

Kerja prajurit yang indikatornya Kebutuhan Prestasi (N-Ach) Z1, Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow) Z3.

Demikian sebaliknya, apabila pada diri prajurit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru, mengejar Kebutuhan Prestasi (N-Ach) Z1 atau Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow) Z3 yang menjadi variabel motivasi kerjanya tinggi, maka akan cenderung mengabaikan: Kepatuhan pada Aturan (X13), Tanggungjawab (X14) bagian dari variabel Disiplin Kerja.

H<sub>3</sub>: *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

*Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru menghasilkan angka CR -0,110 dengan P = 0,407 berarti OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru. Dari hasil tersebut berarti Hipotesis 3 (H<sub>3</sub>) dinyatakan Diterima.

H<sub>4</sub>: *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

*Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru menghasilkan angka CR 3,773 dengan P = 0,000 berarti OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru. Berdasarkan hasil tersebut berarti Hipotesis 4 (H<sub>4</sub>) dinyatakan Diterima.

H<sub>5</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru menghasilkan angka CR -0,110 dengan P = 0,912 berarti Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru. Dari hasil tersebut berarti Hipotesis 5 (H<sub>5</sub>) dinyatakan Ditolak.

Temuan penelitian ini berarti tingginya motivasi kerja prajurit yang indikatornya: Kebutuhan Prestasi (N-Ach) Z1, Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow) Z3 akan menurunkan kinerja prajurit yang indikatornya Loyalitas (Y1), Kerjasama (Y3), Kejujuran (Y4), Pengawasan (Y5).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Simpulan penelitian ini adalah:

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap variabel Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap variabel Motivasi Kerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru

Variabel OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

### **Saran**

Dalam meningkatkan kinerja prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru, instansi TNI AU perlu memperhatikan disiplin kerja dan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) agar dapat memaksimalkan kinerja prajurit. Dan faktor yang berbanding terbalik adalah Disiplin terhadap Motivasi kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja prajurit. Untuk meningkatkan Motivasi Kerja diperlukan menjalin hubungan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Pada kesempatan ini tak lupa kami ucapan terima kasih dan penghargaan kepada Pimpinan, Staff dan Prajurit TNI-AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru yang turut andil dalam penyelesaian penelitian ini yang tidak dapat kami sebut satu per satu.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ashar, M. K. M. S. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya. *Global*, 04(01), 16–29.
- Calvin; Suhardi. (2021). Pengaruh Emotional Quotient dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja di PT Satnusa Persada,Tbk. *Scientia Journal*, 3(4).
- Codori, M., Bua, H., & Tambunan, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Prajurit pada Pangkalan TNI Laut Kendari. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 4(1), 88–105. <https://www.journal.stie-66.ac.id/index.php/sigmajeb>
- Erwin; Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3), 144–153. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29634>
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Rekaman*, 4(2).
- Husda, N. E., Suhardi, & Inda, S. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Research & Development (R & D)* (Yunisa Oktavia, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UPB Press.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi* (Anna, Ed.; cetakan pe). CV. Putra Media Nusantara.

- Nugroho HS, W., Purwanto, S. A., & Hortono, U. (2023). Penerapan Analisis Beban Kerja TNI. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(8), 3781–3790. <https://doi.org/10.31604/jips.v10i8.2023.3781-3790>
- Organ, S., Proverbs, D., & Squires, G. (2018). Motivations for energy efficiency refurbishment in owner-occupied housing. *Structural Survey*, 31(2), 101–120. <https://doi.org/10.1108/02630801311317527>
- Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Pendidikan di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *Jurnal Media Mahardhika*, 20(2), 311–321.
- Ramadhona, D. K. K. (2023). Profesionalisme Prajurit TNI AU Korp Komunikasi Navigasi (Studi Kasus pada Depohar 40 Bandung). *Jurnal Strategi Pertahanan Udara*, 9(1), 56–78.
- Rashid, M., Tasmin, R., Qureshi, M. I., & Shafiq, M. (2019). A PLS analysis on the relationship between servant leadership and academicians OCB in MTUN universities. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(5), 1360–1368. <https://doi.org/10.35940/ijeat.E1194.0585C19>
- Sasmita; Suhardi. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT. Schneider Electric Manufacturing Kota Batam. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(7), 3399–3407.
- Sembiring, E. K. H. A. (2017). Analisis Kinerja Prajurit TNI AU dalam Mendukung Tugas di Pangkalan Udara TNI AU Soewondo Medan. *Jurnal Prodi Strategi Pertahanan Udara*, 3(2), 29–46.
- Silitonga, H., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infineon Technologies Batam. *Triangle*, 1(2), 275–287.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya* (A. Eliyana, Ed.; 1st ed.). Gava Media.
- Suhardi. (2023). *Pengantar Ekonomi Mikro (Edisi Revisi)* (R. P. Setyaningrum & N. Aisyah, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Gava Media.
- Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, I. A. B. (2018). The Effect Of Competence, Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In Life Insurance Companies In Batam City. *Archives of Business Research*, 6(10), 295–307.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>

- Wardani, M. I., & Mujanah, S. (2023). Organizational Culture, Job Satisfaction, and Work Motivation on Employee Performance: Literature Review. *Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)-2023*, 528–537.
- Zakaria; Suhardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas. *Scientia Journal*, 4(2), 20–30.

