

The Effect of Discipline and Work Motivation on Personnel Performance in Supporting the Readiness of Aircraft Defense Equipment at the Maintenance and Repair Facility of the Indonesian Navy Aviation Center Juanda in 2026

Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Prajurit dalam Mendukung Kesiapan Alutsista Pesawat Udara di Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Pusat Penerbangan TNI Angkatan Laut Juanda Tahun 2026

Afiya Krysna Bashyari¹, Neuneung Ratna Hayati²

Program Magister Manajemen, Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Widyatama
afiya.krysna@widyatama.ac.id¹, neuneung.ratna@widyatama.ac.id²

Abstract

The Aircraft Maintenance and Repair Facility (Fasharkan) of Puspenerbal Juanda is a strategic technical unit responsible for maintaining the operational readiness of the Indonesian Navy's aerial weapon systems. Empirical evidence indicates a persistently high rate of maintenance completion delays as measured by the Estimated Completion Date (TDS) indikator over the period of 2020–2025, suggesting that personnel performance in supporting weapon system readiness has yet to reach its optimal level. This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on personnel performance at the Aircraft Maintenance and Repair Facility of Puspenerbal Juanda. A quantitative method with a descriptive-verify approach was employed. The study population comprised all 167 military personnel within the facility. Data were collected through an online questionnaire distributed via Google Forms and analyzed using multiple linear regression analysis with the aid of IBM SPSS Statistics 30. The results of the descriptive analysis indicate that the level of personnel discipline falls into the “very good” category, work motivation falls into the “very good” category, and personnel performance likewise falls into the “very good” category. Partial hypothesis testing reveals that work discipline has a positive and significant effect on personnel performance, and that work motivation similarly has a positive and significant effect on personnel performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.682 indicates that both variables together account for 68.2% of the variation in personnel performance, while the remaining 31.8% is attributed to other factors outside the model. These findings affirm that synergistic improvements in work discipline and work motivation will have a tangible impact on enhancing personnel performance and the operational readiness of aerial weapon systems at the Aircraft Maintenance and Repair Facility of Puspenerbal Juanda.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Soldier Performance, Military Aircraft Readiness.*

Abstrak

Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan (Fasharkan) Pesawat Udara Puspenerbal Juanda merupakan satuan teknis strategis yang bertugas menjaga kesiapan operasional Alutsista pesawat udara TNI Angkatan Laut. Fenomena empiris menunjukkan masih tingginya persentase keterlambatan penyelesaian pemeliharaan berdasarkan indikator Tanggal Duga Selesai (TDS) dalam kurun waktu 2020–2025, yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja prajurit dalam mendukung kesiapan Alutsista. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja prajurit di Fasharkan Pesud Puspenerbal Juanda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh prajurit di lingkungan Fasharkan Pesud Puspenerbal Juanda yang berjumlah 167 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan secara daring menggunakan Google Form dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 30. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan prajurit berada pada kategori sangat baik, motivasi kerja berada pada kategori sangat baik, dan kinerja prajurit berada pada kategori sangat baik. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja prajurit dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,682 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 68,2% variasi kinerja prajurit, sedangkan sisanya 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan dan motivasi kerja secara sinergis akan berdampak nyata pada peningkatan kinerja prajurit dan kesiapan Alutsista pesawat udara di Fasharkan Pesud Puspenerbal Juanda.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Kinerja Prajurit, Alutsista Pesawat Udara.

1. Pendahuluan

Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan (Fasharkan) pada Pusat Penerbangan TNI Angkatan Laut (Puspenerbal) Juanda memiliki peran strategis dalam menjaga kesiapan operasional alat utama sistem persenjataan (Alutsista), khususnya pesawat udara. Kesiapan Alutsista merupakan salah satu indikator utama dalam mendukung efektivitas operasi pertahanan, yang sangat bergantung pada keandalan sistem pemeliharaan dan perbaikan. Dalam konteks tersebut, kinerja prajurit sebagai pelaksana teknis menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses pemeliharaan pesawat udara. Selain itu, pada konteks organisasi, kinerja sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Pada lingkungan militer, kinerja prajurit memiliki karakteristik yang lebih spesifik karena tidak hanya dituntut untuk mencapai target kerja, tetapi juga harus dilandasi oleh kepatuhan terhadap sistem komando, standar operasional yang ketat, serta kesiapan untuk melaksanakan tugas dalam berbagai kondisi. Kinerja prajurit juga berkaitan erat dengan tingkat profesionalisme, kesiapsiagaan, dan tanggung jawab terhadap tugas negara, sehingga menjadi elemen krusial dalam mendukung keberhasilan operasi pertahanan.

Secara lebih khusus, pada satuan teknis seperti Fasharkan Puspenerbal Juanda, kinerja prajurit diwujudkan dalam kemampuan melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan perbaikan pesawat udara secara efektif, efisien, dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja tersebut tercermin dari ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil pemeliharaan, serta kepatuhan terhadap prosedur teknis yang berlaku. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja prajurit dalam lingkungan ini menjadi sangat penting karena secara langsung berpengaruh terhadap tingkat kesiapan operasional Alutsista pesawat udara. Pemeliharaan pesawat udara di Fasharkan Pesud Puspenerbal Juanda dilaksanakan secara terstruktur mencakup beberapa jenis kegiatan utama yang saling melengkapi, yaitu Harla (pemeliharaan berkala), Harkan (pemeliharaan dan perbaikan), serta Harkon (pemeliharaan kondisional komponen).

Harla merupakan kegiatan pemeliharaan yang dilakukan secara rutin dan terjadwal berdasarkan jam terbang, siklus waktu, atau kalender perawatan guna menjaga kelaikan dan keandalan pesawat udara. Sementara itu, Harkan mencakup kegiatan pemeliharaan dan perbaikan terhadap kerusakan atau penurunan fungsi komponen maupun sistem pesawat, baik yang bersifat ringan maupun berat, agar pesawat dapat kembali beroperasi sesuai standar yang ditetapkan. Adapun Harkon merupakan pemeliharaan yang dilakukan berdasarkan kondisi aktual komponen melalui proses inspeksi, pengujian, dan analisis teknis sehingga tindakan perawatan

dapat dilakukan secara tepat sasaran sesuai kebutuhan riil di lapangan. Ketiga jenis pemeliharaan tersebut merupakan satu kesatuan sistem yang bertujuan untuk menjamin keselamatan penerbangan, meningkatkan keandalan teknis, serta mendukung kesiapan operasional Alutsista pesawat udara secara optimal di lingkungan TNI Angkatan Laut. Namun demikian, fenomena empiris di lingkungan Fasharkan Puspenerbal Juanda menunjukkan adanya indikasi permasalahan dalam kinerja pemeliharaan pesawat udara yang tercermin dari masih tingginya tingkat keterlambatan penyelesaian pekerjaan pemeliharaan yang diukur melalui indikator Tanggal Duga Selesai (TDS) dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Pelaksanaan Pemeliharaan Pesawat Udara Tahun 2020-2025

| Tahun | Jumlah Kegiatan Pemeliharaan | Selesai Sesuai TDS | Melewati TDS | Persentase Keterlambatan (%) |
|-------|------------------------------|--------------------|--------------|------------------------------|
| 2020 | 51 | 6 | 45 | 88.23 |
| 2021 | 57 | 13 | 44 | 77.19 |
| 2022 | 42 | 9 | 33 | 78.57 |
| 2023 | 35 | 10 | 25 | 71.42 |
| 2024 | 33 | 7 | 26 | 78.79 |
| 2025 | 29 | 10 | 19 | 65.51 |

Sumber : Laporan tahunan Fasharkan Pesud Puspenerbal

Berdasarkan data laporan tahunan Fasharkan Pesud Puspenerbal tahun 2020–2025, diketahui bahwa persentase keterlambatan penyelesaian pemeliharaan masih relatif tinggi, yaitu sebesar 88,23% pada tahun 2020, kemudian mengalami fluktuasi menjadi 77,19% (2021), 78,57% (2022), 71,42% (2023), 78,79% (2024), dan 65,51% pada tahun 2025. Persentase keterlambatan penyelesaian pemeliharaan yang masih berada tingkat yang cukup tinggi pada periode 2020–2025 tersebut menimbulkan berbagai implikasi strategis, baik bagi organisasi Fasharkan Pesud sebagai satuan pemeliharaan maupun bagi Puspenerbal TNI AL secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar kegiatan pemeliharaan belum dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada terganggunya jadwal operasional penerbangan, tetapi juga berpotensi menurunkan tingkat kesiapan Alutsista secara keseluruhan.

Secara regulatif, tidak terdapat standar baku berupa persentase toleransi keterlambatan dalam pemeliharaan pesawat udara, baik pada regulasi internasional maupun nasional. Organisasi seperti ICAO dan FAA menekankan bahwa pemeliharaan harus dilaksanakan sesuai dengan program yang telah disetujui *Approved Maintenance Program* (AMM), serta setiap penyimpangan hanya diperbolehkan sepanjang tidak mengganggu aspek kelaikan terbang (*airworthiness*). Toleransi keterlambatan umumnya diatur secara spesifik dalam dokumen teknis seperti *Maintenance Planning Document* (MPD) dan *Minimum Equipment List* (MEL), yang menetapkan batas waktu penundaan berdasarkan tingkat kritikalitas komponen. Dengan demikian, konsep toleransi keterlambatan dalam pemeliharaan pesawat udara bersifat terbatas, kontekstual, dan berbasis keselamatan. Oleh karena itu, tingginya tingkat keterlambatan dalam penyelesaian pemeliharaan dapat dikategorikan sebagai deviasi kinerja yang berpotensi memengaruhi kesiapan operasional dan kelaikan pesawat udara.

Bagi Fasharkan Pesud, tingginya tingkat keterlambatan mencerminkan belum optimalnya kinerja satuan dalam memenuhi target waktu pemeliharaan (TDS), yang dapat berdampak pada menurunnya efektivitas perencanaan kerja, terganggunya alur pemeliharaan, serta meningkatnya beban kerja akibat penumpukan pekerjaan. Kondisi ini juga berpotensi menurunkan tingkat kepercayaan internal terhadap kemampuan satuan dalam menjamin keandalan teknis pesawat udara, serta mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek manajemen sumber daya manusia, proses kerja, maupun pengendalian operasional. Keterlambatan pemeliharaan tersebut berdampak langsung terhadap menurunnya tingkat kesiapan operasional Alutsista pesawat udara Puspenerbal TNI AL. Rendahnya ketersediaan pesawat yang siap operasional (*serviceable*) dapat menghambat pelaksanaan tugas-tugas operasi udara, baik untuk patroli, dukungan tempur, maupun misi kemanusiaan.

Selain itu, kondisi ini juga berpotensi mengganggu perencanaan operasi dan menurunkan kemampuan respons terhadap dinamika ancaman di wilayah maritim. Secara strategis, apabila tidak segera diatasi, permasalahan ini dapat berdampak pada menurunnya daya dukung Puspenerbal dalam melaksanakan fungsi pertahanan udara TNI AL, sehingga diperlukan upaya perbaikan yang sistematis untuk meningkatkan kinerja pemeliharaan dan kesiapan Alutsista secara berkelanjutan. Permasalahan ini menjadi semakin penting mengingat peran strategis pesawat udara dalam mendukung operasi pertahanan maritim. Keterlambatan dalam pemeliharaan berpotensi menurunkan kesiapan operasional dan berdampak pada kemampuan respons terhadap berbagai dinamika ancaman. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja prajurit dalam mendukung kesiapan Alutsista.

Dalam upaya meningkatkan kinerja prajurit pada satuan teknis pemeliharaan pesawat udara, terdapat beberapa faktor yang secara teoritis dan empiris terbukti berpengaruh, di antaranya adalah kedisiplinan dan motivasi kerja. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya pada sektor pekerjaan teknis dan pemeliharaan. Penelitian dalam konteks organisasi militer menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam menentukan kinerja personel, terutama pada satuan yang memiliki tuntutan kesiapan operasional tinggi. Sungkono et al. (2024) menyatakan bahwa disiplin prajurit merupakan unsur mutlak dalam menjaga profesionalisme militer dan ketahanan nasional, serta tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan tugas pertahanan negara.

Selanjutnya, Penelitian oleh Young dan Dulewicz (2024) pada perwira senior Royal Navy menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, potensi, serta tingkat kemajuan karier dalam organisasi militer. Selain itu, penelitian oleh Santoso et al. (2024) pada satuan Komando Distrik Militer menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja personel militer melalui peningkatan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi yang didorong oleh kesadaran terhadap tugas, pengakuan pimpinan, dan peluang pengembangan terbukti meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dalam organisasi militer. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Wibowo (2018) yang menyatakan bahwa dalam pekerjaan teknis, kedisiplinan berfungsi sebagai kontrol perilaku kerja, sedangkan motivasi menjadi pendorong utama dalam mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang berpotensi

mempengaruhi kinerja prajurit dalam mendukung kesiapan Alutsista pesawat udara di Fasharkan Puspenerbal Juanda.

Kedisiplinan merupakan salah satu pilar utama dalam organisasi militer yang berfungsi sebagai pengendali perilaku prajurit dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam lingkungan militer, kedisiplinan tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga sebagai bentuk komitmen moral dan profesionalisme dalam menjalankan setiap penugasan. Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, kedisiplinan menjadi landasan penting dalam membentuk sikap kerja yang teratur, tertib, dan bertanggung jawab. Hal ini sangat relevan dalam mendukung efektivitas organisasi, khususnya pada satuan teknis seperti Fasharkan Pesud.

Dalam konteks pemeliharaan dan perbaikan pesawat udara, kedisiplinan memiliki implikasi yang sangat krusial terhadap keselamatan dan keberhasilan operasional. Setiap prajurit dituntut untuk mematuhi prosedur teknis, standar operasional, serta aturan keselamatan kerja secara ketat dan konsisten. Hal ini sejalan dengan konsep *human factors in aviation maintenance* yang dikemukakan oleh *Federal Aviation Administration* (2016), yang menekankan bahwa kepatuhan terhadap prosedur merupakan faktor utama dalam mencegah kesalahan teknis (*human error*). Kedisiplinan tercermin dalam ketepatan waktu, ketelitian, serta konsistensi dalam menjalankan prosedur kerja. Dengan demikian, kedisiplinan berperan langsung dalam menjamin keselamatan penerbangan dan kesiapan operasional Alutsista.

Selain itu, kedisiplinan juga berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja prajurit. Menurut Wibowo (2016), kedisiplinan kerja yang baik akan mendorong terciptanya kinerja yang efektif dan efisien karena adanya kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan. Prajurit yang disiplin cenderung memiliki pola kerja yang sistematis, mampu mengelola waktu dengan baik, serta konsisten dalam menyelesaikan tugas. Dalam organisasi militer yang menuntut kesiapan tinggi, hal ini menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan operasi. Oleh karena itu, kedisiplinan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kinerja satuan secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu juga memperkuat pentingnya kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja pada sektor teknis. Studi oleh *International Civil Aviation Organization* (2018) dalam dokumen *Human Factors Guidelines* menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap prosedur *maintenance* memiliki hubungan langsung dengan penurunan tingkat kesalahan teknis. Dalam konteks militer, penelitian oleh Gunawan (2019) juga menunjukkan bahwa kedisiplinan prajurit berpengaruh signifikan terhadap kesiapan operasional satuan, khususnya pada unit yang memiliki tingkat risiko tinggi seperti penerbangan militer. Temuan-temuan tersebut memperkuat bahwa kedisiplinan merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja prajurit dan mendukung kesiapan Alutsista khususnya pada bidang penerbangan.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam mendorong prajurit untuk mencapai kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugasnya. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Motivasi mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang. Dalam organisasi militer, motivasi tidak hanya bersumber

dari faktor material, tetapi juga dari nilai-nilai pengabdian, loyalitas, serta kebanggaan sebagai prajurit. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor penting dalam membentuk semangat kerja dan komitmen terhadap tugas.

Dalam lingkungan kerja teknis seperti Fasharkan Pesud, motivasi kerja memiliki peran yang sangat krusial mengingat kompleksitas dan risiko pekerjaan yang tinggi. Pemeliharaan pesawat udara menuntut ketelitian, tanggung jawab, serta konsistensi dalam mengikuti prosedur teknis. Berdasarkan kajian *human performance* oleh *Federal Aviation Administration* (2016), motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam lingkungan maintenance penerbangan. Prajurit yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus, teliti, dan memiliki ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak langsung pada kualitas hasil pemeliharaan dan keselamatan penerbangan.

Motivasi kerja juga berkaitan erat dengan peningkatan kinerja dan produktivitas prajurit. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Prajurit yang termotivasi akan menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, motivasi yang tinggi juga mendorong individu untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam bidangnya. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor strategis dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pemeliharaan pesawat udara.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, termasuk dalam lingkungan teknis dan militer. Studi oleh *International Civil Aviation Organization* (2018) menegaskan bahwa faktor motivasi berpengaruh terhadap kualitas kinerja teknis dalam menjalankan prosedur *maintenance*. Selain itu, penelitian oleh Rafsanjani dan Abdurahman (2024) pada sektor *Maintenance, Repair, and Overhaul (MRO) aircraft* menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam pekerjaan teknis yang menuntut ketelitian dan tanggung jawab tinggi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja dalam lingkungan pemeliharaan pesawat udara. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh studi dari *Federal Aviation Administration* (2016) yang menyatakan bahwa dalam konteks *aviation maintenance*, faktor motivasi kerja teknis berpengaruh langsung terhadap kualitas pekerjaan, ketelitian, serta kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja pada lingkungan kerja teknis yang berisiko tinggi. Hasil penelitian tersebut mempertegas bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja prajurit dan mendukung kesiapan Alutsista pesawat udara.

Secara teoretis, hubungan antara kedisiplinan, motivasi kerja, dan kinerja telah banyak diteliti. Namun, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor sipil dan organisasi non-militer, sehingga karakteristik disiplin dan motivasi dalam konteks militer yang bersifat hierarkis, struktural, dan berbasis komando belum banyak dikaji secara mendalam. Selain itu, penelitian yang secara spesifik mengaitkan kinerja prajurit dengan indikator kesiapan Alutsista, seperti ketepatan TDS dalam pemeliharaan pesawat udara, masih relatif terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja prajurit dalam mendukung kesiapan Alutsista pesawat udara di Fasharkan Puspenerbal Juanda. Hasil penelitian

diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pada konteks militer, maupun secara praktis sebagai dasar pertimbangan dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja dan kesiapan operasional Alutsista.

2. Kajian Pustaka

Disiplin

Armstrong (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari fungsi manajerial yang bertujuan menjaga agar perilaku karyawan tetap berada dalam koridor standar organisasi. Pendekatan disiplin tidak hanya bersifat represif melalui pemberian sanksi, tetapi juga bersifat preventif melalui pembinaan dan pengembangan perilaku kerja yang profesional. Cascio & Boudreau (2021) menekankan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat konsistensi individu dalam menjalankan prosedur kerja, mematuhi ketentuan waktu, serta menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya. Konsistensi tersebut memiliki kontribusi langsung terhadap efektivitas kerja dan pencapaian kinerja organisasi.

Motivasi

Menurut Sudaryo et al. (2018) motivasi adalah proses membangkitkan, menunjukkan dan menjaga sikap manusia untuk mencapai tujuan. Sementara mengembangkan sikap dikaitkan dengan alasan dibalik tindakan, sikap protektif atau pengasuhan dikaitkan dengan durasi keinginan seseorang untuk mengejar tujuan. Kata latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakan adalah akar dari kata motivasi. Dalam manajemen, motivasi hanya menysasar bawahan dan sumber daya manusia pada umumnya.

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Makna dari sebuah pertunjukan menginformasikan kinerjanya. Ada juga banyak yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari kerja atau pencapaian seseorang. Kinerja, bagaimanapun benar-benar mengacu pada berbagai konsep termasuk produk kerja dan metode eksekusi. Kinerja karyawan menurut (2019:11) adalah kemahiran pekerja dalam menggunakan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan diperlukan karena akan mengungkapkan sejauh mana kompetensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Metode

Penelitian ini berfokus pada kinerja prajurit dalam mendukung kesiapan alutsista pesawat udara di fasilitas pemeliharaan dan perbaikan Pusat Penerbangan TNI AL Juanda Surabaya, dengan tujuan menganalisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja tersebut. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel penelitian. Populasi berjumlah 167 prajurit, dengan sampel sebanyak 50 responden yang dipilih melalui purposive sampling, yaitu prajurit yang terlibat langsung dalam pemeliharaan pesawat udara. Data dikumpulkan melalui kuesioner sebagai data primer serta didukung data sekunder dari literatur dan penelitian terdahulu. Analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis, sehingga hasil penelitian

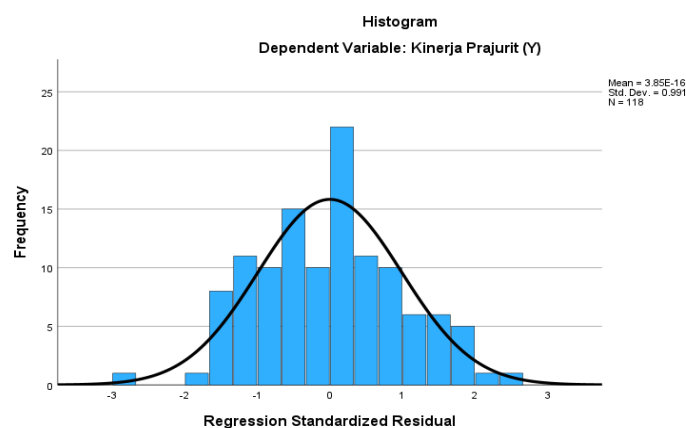
diharapkan mampu memberikan gambaran hubungan antara kedisiplinan, motivasi kerja, dan kinerja prajurit dalam mendukung kesiapan operasional alutsista.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

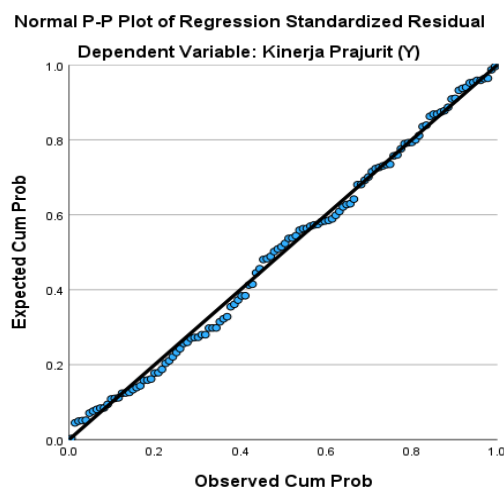
Uji normalitas pada model regresi dilakukan untuk mengevaluasi distribusi residual yang dihasilkan. Analisis ini penting karena model regresi memenuhi asumsi normalitas jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai tersebut kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tidak terdistribusi normal. Pada pengujian ini peneliti menggunakan uji P-P Plot yang dilanjutkan uji Kolmogorov – Smirnov dengan Software IBM SPSS 30.



Gambar 1. Hasil Grafik Histogram

Sumber : Hasil pengolahan oleh penulis menggunakan IBM SPSS 30

Pada gambar 1 di atas menunjukkan bahwa histogram sebagian besar tampak mengikuti kurva normal, sehingga dapat dikatakan sebaran data tersebut berdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Grafik normal P-P Plot

Sumber : Hasil pengolahan oleh penulis menggunakan IBM SPSS 30

Berdasarkan Gambar 2 Uji Normal *P-P Plot*, dapat terlihat bahwa titik -titik data tersebar dengan mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|---|-------------------------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Residual | |
| N | | 118 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 | |
| | Std. Deviation | 4,99779417 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,051 | |
| | Positive | 0,051 | |
| | Negative | -0,035 | |
| Test Statistic | | 0,051 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | 0,642 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | 0,629 |
| | | Upper Bound | 0,654 |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| b. Calculated from data. | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | | |
| e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1335104164. | | | |

Sumber : Hasil pengolahan oleh penulis menggunakan IBM SPSS 30

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar **0,200** yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data penelitian dengan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas mencari bukti korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Seharusnya tidak ada asosiasi antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai Ghozali (2018:107).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7,939 | 1,863 | | 4,261 | 0,000 | | |
| | Kedisiplinan (X1) | 0,525 | 0,056 | 0,605 | 9,297 | 0,000 | 0,654 | 1,530 |
| | Motivasi Kerja (X2) | 0,493 | 0,104 | 0,309 | 4,751 | 0,000 | 0,654 | 1,530 |

a. Dependent Variable: Kinerja Prajurit (Y)

Sumber : Hasil pengolahan oleh penulis menggunakan IBM SPSS 30

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas pada tabel 3 didapatkan hasil bahwa variabel X1 menunjukkan nilai tolerance sebesar **0.654** dan nilai VIF sebesar **1.530**. Sama dengan variabel X2 mendapatkan hasil dengan nilai tolerance sebesar **0.654** dan nilai VIF **1.530**. Dari kedua variabel tersebut mendapatkan hasil bahwa nilai tolerance > 0,10 dan VIF > 1.0 artinya variabel tidak mengalami multikolenearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah varians residual dari model regresi adalah konstan atau tidak. Jika terdapat heteroskedastisitas,

artinya varians residual tidak sama di setiap level variabel independen, yang dapat mempengaruhi validitas model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,624 | 1,074 | | 3,375 | 0,001 |
| | Kedisiplinan (X1) | 0,043 | 0,033 | 0,150 | 1,311 | 0,192 |
| | Motivasi Kerja (X2) | -0,061 | 0,060 | -0,117 | -1,026 | 0,307 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil pengolahan oleh penulis menggunakan IBM SPSS 30

Berdasarkan Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas, didapatkan hasil sebagai berikut :

- Variabel Kedisiplinan memiliki nilai sig. sebesar (0.192), dimana nilai **(0.192 > 0.05)**. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kedisiplinan.
- Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai sig. sebesar (0.307), dimana nilai **(0.307 > 0.05)**. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel motivasi kerja.

Sehingga dari output uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.12, dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai sig. kedua variabel independent > 0.05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7,939 | 1,863 | | 4,261 | 0,000 | | |
| | Kedisiplinan (X1) | 0,525 | 0,056 | 0,605 | 9,297 | 0,000 | 0,654 | 1,530 |
| | Motivasi Kerja (X2) | 0,493 | 0,104 | 0,309 | 4,751 | 0,000 | 0,654 | 1,530 |

a. Dependent Variable: Kinerja Prajurit (Y)

Sumber : Hasil pengolahan oleh penulis menggunakan IBM SPSS 30

Berdasarkan Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda di atas, diperoleh nilai konstanta (α) sebesar **7,939**, koefisien regresi variabel Kedisiplinan (X_1) sebesar **0,525**, dan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar **0,493**. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,939 + 0,525 X_1 + 0,493 X_2$$

Keterangan :

- X_1 = Kedisiplinan
 X_2 = Motivasi Kerja
 Y = Kinerja Prajurit

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) sebesar **7,939** memiliki arti bahwa apabila variabel Kedisiplinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai nol (0) atau dianggap konstan, maka Kinerja Prajurit (Y) akan bernilai sebesar 7,939 satuan. Nilai positif konstanta

ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model yang turut berkontribusi terhadap pembentukan kinerja prajurit secara mendasar.

- b. Variabel Kedisiplinan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar **0,525** dengan tanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Kedisiplinan (X_1) sebesar satu satuan, maka Kinerja Prajurit (Y) akan meningkat sebesar 0,525 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan. Koefisien yang bertanda positif ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang searah (positif) terhadap kinerja prajurit. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan oleh prajurit, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Ini mencerminkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja prajurit, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien standardised Beta-nya yang relatif lebih besar (0,605) dibandingkan variabel Motivasi Kerja.
- c. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar **0,493** dengan tanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka Kinerja Prajurit (Y) akan meningkat sebesar 0,493 satuan, dengan asumsi variabel Kedisiplinan (X_1) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan. Koefisien yang bertanda positif ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh searah (positif) terhadap Kinerja Prajurit. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang prajurit, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapainya. Meskipun kontribusi relatif variabel motivasi kerja (Beta = 0,309) lebih kecil dibandingkan kedisiplinan, namun pengaruhnya tetap signifikan dan tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja prajurit secara menyeluruh.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda $Y = 7,939 + 0,525X_1 + 0,493X_2$ menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Kedisiplinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Prajurit (Y). Variabel Kedisiplinan memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan Motivasi Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Prajurit, namun keduanya tetap diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan dan motivasi kerja prajurit secara sinergis akan berdampak nyata pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,939 | 1,863 | | 4,261 | 0,000 |
| | Kedisiplinan (X1) | 0,525 | 0,056 | 0,605 | 9,297 | 0,000 |
| | Motivasi Kerja (X2) | 0,493 | 0,104 | 0,309 | 4,751 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Prajurit (Y)

Sumber : Hasil pengolahan oleh penulis menggunakan IBM SPSS 30

Berdasarkan hasil, dengan jumlah responden sebesar 200, sehingga :
 $K = 2$ (jumlah variabel independent)

$$\alpha = 5\% (0,05)$$

$$df = n - k - 1$$

$$df = 118 - 2 - 1$$

$$df = 115$$

Untuk $df = 115$ dan taraf signifikansi $0,05$ (dua arah), nilai t tabel ≈ 1.981 .

- Variabel Kedisiplinan (X_1). Variabel Kedisiplinan memiliki nilai t hitung 9.297 dengan nilai signifikansi 0.000 . Karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($9.297 > 1.981$) dan $Sig. < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit. Koefisien bernilai positif (0.525), yang berarti bahwa semakin tinggi kedisiplinan dari prajurit, maka kinerja prajurit akan meningkat. Dengan demikian, H_1 diterima.
- Variabel Motivasi Kerja (X_2). Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung 4.751 dengan nilai signifikansi 0.000 . Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($4.751 > 1.981$) dan $Sig. < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit. Koefisien positif (0.493) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan prajurit, maka kinerja prajurit semakin meningkat. Dengan demikian, H_2 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|-----|-------------|---------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 6258,131 | 2 | 3129,066 | 123,132 | <.001 ^b |
| | Residual | 2922,420 | 115 | 25,412 | | |
| | Total | 9180,551 | 117 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Prajurit (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kedisiplinan (X1) | | | | | | |

Sumber : Hasil pengolahan oleh penulis menggunakan IBM SPSS 30

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar $123,132$ dengan nilai signifikansi $0,001$. Diperoleh derajat bebas regresi (df_1) = 2 dan derajat bebas residual (df_2) = 115 . Pada taraf signifikansi $0,05$, nilai F tabel untuk df adalah sekitar $3,08$. Karena F hitung ($123,132$) jauh lebih besar daripada F tabel ($3,08$) dan nilai $Sig. < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Artinya, variabel kedisiplinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit (Y). Dengan demikian, uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan variasi kinerja prajurit secara simultan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .826 ^a | 0,682 | 0,676 | 5,04107 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kedisiplinan (X1) | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Prajurit (Y) | | | | |

Sumber : Hasil pengolahan oleh penulis menggunakan IBM SPSS 30

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat diketahui nilai *R Square* (R^2) yaitu sebesar **(0,682)**, Lalu nilai *R Square* akan digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$
$$Kd = 0,682 \times 100\% = 68,2\%$$

Dari perhitungan nilai koefisien determinasi di atas, maka dapat diperoleh nilai koefisien determinasinya yaitu sebesar 68,2%. Artinya variabel kedisiplinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang sebesar 68,2% terhadap kinerja prajurit. Kemudian sisanya yaitu sebesar 31,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan prajurit di Fasharkan Pesud Puspenerbal Juanda berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata persentase skor sebesar 86,91%. Aspek ketaatan terhadap peraturan kedinasan menjadi dimensi tertinggi (90,34%), sedangkan aspek penyelesaian pekerjaan sesuai batas waktu (83,39%) masih menjadi titik yang perlu mendapat perhatian lebih. Secara keseluruhan, prajurit telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di satuan.
- b. Motivasi kerja prajurit di Fasharkan Pesud Puspenerbal Juanda berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata persentase skor sebesar 86,16%. Aspek kreativitas dan inovasi dalam pelaksanaan tugas menjadi dimensi tertinggi (89,32%), sementara aspek kebutuhan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja maupun atasan (82,88%) masih perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa prajurit memiliki semangat kerja yang tinggi, namun apresiasi dari lingkungan kerja masih perlu diperhatikan secara lebih serius oleh pimpinan satuan.
- c. Kinerja prajurit di Fasharkan Pesud Puspenerbal Juanda berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata persentase skor sebesar 87,13%. Aspek kerja sama dan kesediaan membantu rekan kerja menjadi yang tertinggi (90,51%), mencerminkan kuatnya semangat kebersamaan antar prajurit. Sementara itu, aspek ketelitian dalam pelaksanaan tugas (84,92%) masih memerlukan peningkatan mengingat tingginya standar keselamatan dalam pekerjaan pemeliharaan pesawat udara.
- d. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit (nilai t hitung = 9,297 > t tabel = 1,981; sig. 0,000 < 0,05) dengan koefisien regresi sebesar 0,525. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan oleh prajurit, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kedisiplinan merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja prajurit di Fasharkan Pesud Puspenerbal Juanda, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien *standardized Beta* sebesar 0,605.
- e. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit (nilai t hitung = 4,751 > t tabel = 1,981; sig. 0,000 < 0,05) dengan koefisien regresi sebesar 0,493. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki

prajurit, maka semakin meningkat pula kinerja dalam mendukung kesiapan Alutsista pesawat udara.

- f. Secara simultan, kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit (nilai F hitung = 123,132 > F tabel = 3,08; sig. 0,000 < 0,05). Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 7,939 + 0,525X_1 + 0,493X_2$. Kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja prajurit, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kesiapan operasional Alutsista pesawat udara di Puspenerbal Juanda.

6. Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (6th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2021). *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives* (3rd ed.). Pearson.
- Federal Aviation Administration. (2016). *Human factors in aviation maintenance*. U.S. Department of Transportation. https://www.faa.gov/regulations_policies/handbooks_manuals/aviation
- Gunawan, A. (2019). Pengaruh kedisiplinan terhadap kesiapan operasional satuan militer. *Jurnal Manajemen Pertahanan*, 5(2), 45–58.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- International Civil Aviation Organization. (2018). *Human factors guidelines for aircraft maintenance manual* (Doc 9824). ICAO. <https://www.icao.int>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rafsanjani, R., & Abdurahman, D. (2024). The effect of work motivation on employee performance in aircraft maintenance, repair, and overhaul (MRO) industry. *Journal of Aviation Management*, 12(1), 33–47.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Santoso, B., Suharto, R., & Nugroho, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel militer melalui kepuasan kerja dan lingkungan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 78–92.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. ANDI.
- Sungkono, A., Wibowo, A., & Santoso, B. (2024). Disiplin prajurit dalam mendukung profesionalisme militer dan ketahanan nasional. *Jurnal Pertahanan Nasional*, 9(1), 15–28.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima). Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2018). *Perilaku dalam organisasi*. Rajagrafindo Persada.
- Young, M., & Dulewicz, V. (2024). Leadership, motivation, and performance in senior officers: Evidence from the Royal Navy. *Defense Studies Journal*, 24(2), 101–120