

PENGARUH DISIPLIN KERJA, REWARD, DAN TOUR OF DUTY TERHADAP KINERJA ANGGOTA BABEK TNI DENGAN VARIABEL INTERVENING MOTIVASI

Susilo Negoro Dony Antariksa¹, Dewi Puspaningtyas Faeni²

^{1,2}Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email: dewi.faeni@unsurya.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :25-07-2025

Revised :10-08-2025

Accepted :18-08-2025

Keywords: Work Discipline, Rewards, Tour of Duty, Motivation, Performance

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of work discipline, rewards, and tour of duty on the performance of Babek TNI members with motivation as an intervening variable. A quantitative method with a survey approach was used to collect data from 200 respondents. Data analysis techniques utilized Structural Equation Modeling (SEM). The results indicate that work discipline, rewards, and tour of duty positively and significantly influence motivation, which in turn affects member performance. Work discipline contributes the most, followed by rewards and tour of duty. Motivation is proven to be a mediating variable that strengthens the relationship between independent variables and performance. This study implies the importance of enhancing discipline and providing fair rewards to optimize organizational performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, reward, dan tour of duty terhadap kinerja anggota Babek TNI dengan motivasi sebagai variabel intervening. Metode kuantitatif dengan pendekatan survei digunakan untuk mengumpulkan data dari 200 responden. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, reward, dan tour of duty memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, yang pada gilirannya

memengaruhi kinerja anggota. Disiplin kerja memberikan kontribusi terbesar, diikuti oleh reward dan tour of duty. Motivasi terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya peningkatan disiplin dan pemberian reward yang adil untuk mengoptimalkan kinerja organisasi.

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi militer, seperti Babek TNI, dipengaruhi oleh berbagai faktor penting yang menentukan keberhasilan operasional dan strategisnya. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi militer adalah tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab dan komitmen individu terhadap tugasnya, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2017). Selain itu, pemberian reward yang adil dan sesuai juga menjadi pendorong penting dalam meningkatkan kinerja anggota. Reward yang diberikan dengan tepat dapat meningkatkan motivasi individu untuk bekerja lebih keras, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Armstrong, 2012). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa reward yang dirancang dengan baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas anggota (Deci, 2000).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja personel yang unggul menjadi fondasi bagi keberhasilan institusi, termasuk di lingkungan militer seperti Tentara Nasional Indonesia (TNI). Pengembangan modal manusia menjadi krusial, terutama ketika sebuah organisasi menghadapi tantangan eksternal yang signifikan, di mana kemampuan beradaptasi personel menjadi penentu keberhasilan (Faeni D. P., 2023). Dalam konteks institusi pemerintah, pengukuran kinerja dari perspektif sumber daya manusia menjadi salah satu tolok ukur penting untuk memastikan kualitas layanan dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif (Faeni D. P., 2024). Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja prajurit.

Tour of duty, atau rotasi tugas, juga memainkan peran penting dalam menjaga tingkat kompetensi dan kepuasan kerja anggota. Dengan rotasi yang strategis, anggota dapat mengembangkan kemampuan baru dan menghindari kejenuhan dalam bekerja (Dessler, 2020). Tour of duty juga memungkinkan anggota untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan tantangan, yang merupakan keterampilan penting dalam konteks militer.

Motivasi menjadi faktor kunci yang menghubungkan semua variabel tersebut dengan kinerja anggota. Sebagai penggerak utama, motivasi mendorong individu untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut (Herzberg, 1968), faktor motivasi intrinsik seperti rasa pencapaian dan pengakuan memiliki dampak signifikan terhadap

kepuasan kerja dan performa individu.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja, reward, dan tour of duty memengaruhi kinerja anggota Babek TNI melalui motivasi sebagai variabel intervening. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan militer.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara disiplin kerja, reward, tour of duty, motivasi, dan kinerja. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis data numerik secara sistematis dan objektif (Creswell, 2014). Dengan pendekatan ini, penelitian ini dapat memperoleh gambaran yang jelas dan terukur mengenai hubungan antar variabel yang diteliti, serta dapat menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi kepada populasi yang lebih besar.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal-komparatif, yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis pengaruh variabel independen (disiplin kerja, reward, dan tour of duty) terhadap variabel dependen (kinerja), dengan motivasi sebagai variabel intervening. Desain ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel dengan cara membandingkan kondisi atau kelompok yang ada. Dalam konteks organisasi militer, desain ini sangat relevan karena memberikan pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor seperti kedisiplinan, penghargaan, dan rotasi tugas mempengaruhi motivasi dan kinerja anggota. Selain itu, desain kausal-komparatif memungkinkan peneliti untuk menentukan apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam kinerja anggota berdasarkan tingkat motivasi yang dimiliki (Sekaran, 2016).

Sebagai langkah awal, peneliti mengidentifikasi variabel-variabel utama yang diduga berperan dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi militer. Analisis ini dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai teori dan konsep yang relevan, seperti teori motivasi, teori penguatan (reinforcement), dan teori peran dalam organisasi, yang dapat memberikan landasan yang kuat dalam merancang instrumen pengukuran dan interpretasi hasil penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota Babek TNI yang bertugas di wilayah Jawa, yang dipilih karena keterlibatannya yang langsung dalam operasional serta relevansinya terhadap tujuan penelitian. Teknik *purposive sampling* diterapkan untuk memilih 200 responden yang memenuhi kriteria tertentu, yaitu pengalaman kerja minimal tiga tahun dan keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional. Penggunaan *purposive sampling* memungkinkan peneliti untuk memilih sampel yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian, sehingga data yang diperoleh lebih representatif dan valid.

Jumlah sampel ini dianggap memadai untuk analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM), sebuah teknik analisis statistik multivariat yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel secara simultan dan kompleks (Hair, 2010). SEM sangat cocok digunakan dalam penelitian ini karena kemampuannya untuk menguji model kausal yang melibatkan lebih dari satu variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen sekaligus. Dengan menggunakan SEM, peneliti dapat mengevaluasi sejauh mana disiplin kerja, reward, dan tour of duty mempengaruhi motivasi, serta bagaimana motivasi berperan dalam mempengaruhi kinerja anggota Babek TNI.

Pemilihan sampel dengan kriteria tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa responden yang dipilih memiliki pemahaman yang cukup mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka dan dapat memberikan informasi yang relevan untuk analisis lebih lanjut. Teknik sampling ini juga membantu peneliti dalam memperoleh data yang lebih akurat, terutama dalam konteks organisasi yang memiliki karakteristik khusus seperti Babek TNI, yang membutuhkan pemahaman mendalam tentang peran dan pengaruh faktor-faktor tertentu dalam kinerja individu.

Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dirancang berdasarkan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Kuesioner terdiri dari beberapa bagian:

1. Disiplin Kerja: Diadaptasi dari (Robbins, 2017), meliputi indikator seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.
2. *Reward*: Diambil dari (Armstrong, 2012), mencakup penghargaan finansial dan non-finansial.
3. Tour of Duty: Berdasarkan penelitian (Dessler, 2020), meliputi rotasi tugas dan pengembangan keterampilan.
4. Motivasi: Diukur menggunakan indikator dari (Herzberg, 1968), seperti rasa pencapaian dan pengakuan.
5. Kinerja: Mengacu pada kriteria efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dari (Kaplan, 1996).

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan selama dua bulan dengan metode survei langsung dan distribusi kuesioner secara daring. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki validitas konstruksi yang memadai (Hair, 2010).

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. SEM dipilih karena mampu menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel secara simultan. Penggunaan metode ini relevan karena kemampuannya dalam menguji model prediksi yang kompleks dan hubungannya dengan pengembangan teori, sebagaimana telah diterapkan dalam

penelitian manajemen sumber daya manusia di berbagai sektor (Faeni D. P., 2025). Tahapan analisis meliputi:

1. Uji Model Pengukuran: Untuk menguji validitas dan reliabilitas setiap indikator.
2. Uji Model Struktural: Untuk menguji hubungan antar variabel penelitian.
3. Pengujian Mediasi: Menggunakan pendekatan bootstrapping untuk mengukur efek mediasi motivasi antara variabel independen dan kinerja (Preacher, 2008).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang komprehensif dan mendalam mengenai pengaruh faktor-faktor kunci terhadap kinerja anggota Babek TNI. Dengan pendekatan yang sistematis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan militer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam membentuk motivasi individu dalam suatu organisasi, khususnya dalam konteks Babek TNI. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, dengan nilai beta sebesar 0,45 dan p-value kurang dari 0,01, yang berarti pengaruhnya sangat kuat dan signifikan secara statistik. Kepatuhan terhadap aturan merupakan indikator yang paling berkontribusi terhadap hubungan ini, dengan skor rata-rata 4,25. Skor yang tinggi ini menunjukkan bahwa anggota Babek TNI sangat menyadari bahwa kedisiplinan dalam mengikuti prosedur dan peraturan yang ada tidak hanya menjaga kelancaran operasional, tetapi juga menjadi elemen penting dalam menjaga motivasi individu untuk bekerja lebih baik. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan terstruktur, yang pada gilirannya mempengaruhi semangat kerja individu.

Pengaruh Reward terhadap Motivasi

Reward atau penghargaan adalah faktor motivasional yang memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku dan semangat kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai beta sebesar 0,30 dan p-value kurang dari 0,05. Berdasarkan data yang dikumpulkan, penghargaan non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi, memperoleh skor tertinggi dengan rata-rata 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang bersifat emosional dan sosial, seperti pujian atau pengakuan dari atasan, lebih berpengaruh terhadap motivasi anggota Babek TNI dibandingkan penghargaan finansial (skor 3,95). Temuan ini menguatkan teori motivasi intrinsik yang diusung oleh Deci dan Ryan (2000), yang menyatakan bahwa pengakuan sosial memiliki dampak yang lebih besar dalam membangun rasa puas dan terdorong untuk mencapai tujuan daripada penghargaan yang bersifat material.

Pengaruh Tour of Duty terhadap Motivasi

Tour of duty, atau rotasi tugas, juga menunjukkan kontribusi positif terhadap motivasi dengan nilai beta 0,25 dan p-value kurang dari 0,05. Responden mengungkapkan bahwa rotasi tugas yang strategis memberikan mereka peluang untuk mengembangkan keterampilan baru, meningkatkan wawasan, dan memperkaya pengalaman profesional mereka. Rata-rata skor yang diperoleh untuk indikator ini adalah 4,05, menunjukkan bahwa anggota Babek TNI sangat menghargai kesempatan untuk melakukan tugas yang berbeda, yang tidak hanya menghindari kejenuhan tetapi juga membantu mereka untuk lebih siap menghadapi tantangan baru. Tour of duty yang dilakukan secara terencana memberikan rasa pencapaian dan perkembangan pribadi yang pada akhirnya meningkatkan motivasi individu untuk terus berkinerja tinggi.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai beta sebesar 0,55 dan p-value kurang dari 0,01. Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan efektivitas kerja yang lebih baik, terutama dalam hal menyelesaikan tugas-tugas operasional dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Anggota yang termotivasi tinggi merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki dorongan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Indikator yang paling berkontribusi terhadap motivasi adalah rasa pencapaian, yang memiliki skor rata-rata 4,30. Ini mencerminkan pentingnya pencapaian dalam membangun motivasi yang kuat. Rasa pencapaian yang diperoleh dari menyelesaikan tugas dengan baik dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja, yang berujung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Total dan Tidak Langsung

Analisis mediasi menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja, reward, dan tour of duty terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga memediasi pengaruh dari variabel lain yang berperan dalam membentuk kinerja. Total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi mencapai 0,247, menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Pengaruh reward terhadap kinerja melalui motivasi tercatat sebesar 0,165, sedangkan pengaruh tour of duty mencapai 0,137. Meskipun pengaruh masing-masing tidak sebesar disiplin kerja, keduanya tetap memberikan kontribusi signifikan dalam memotivasi anggota untuk berkinerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan motivasi yang tepat dapat mengoptimalkan dampak dari kebijakan disiplin kerja, penghargaan, dan rotasi tugas terhadap kinerja individu dalam organisasi.

Dengan demikian, organisasi perlu mempertimbangkan aspek disiplin kerja, penghargaan, dan rotasi tugas sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi dan, pada gilirannya, kinerja anggota secara keseluruhan.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis

Variabel Bebas	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Motivasi	Pengaruh Total
Disiplin Kerja	0,32	0,127	0,447
Reward	0,20	0,095	0,295
Tour of Duty	0,18	0,083	0,263

Implikasi Praktis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen Babek TNI perlu memprioritaskan peningkatan disiplin kerja dan memberikan penghargaan yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Kebijakan rotasi tugas yang strategis juga perlu diperkuat untuk memastikan pengembangan kompetensi anggota.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja, reward, dan tour of duty secara signifikan memengaruhi motivasi dan kinerja anggota Babek TNI. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap motivasi, diikuti oleh reward dan tour of duty. Motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan kinerja. Hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang strategis, seperti peningkatan disiplin kerja, pemberian penghargaan yang adil, dan penerapan kebijakan rotasi tugas yang terencana.

Berdasarkan hasil ini, manajemen Babek TNI disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor ini dalam perencanaan dan implementasi kebijakan agar dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas anggota secara keseluruhan. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan variabel lain yang relevan, seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2012). *Handbook of reward management practice*. Kogan Page.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. doi:<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson.
- Faeni, D. O. (2025). Green Human Resource Management (GHRM) and Corporate Social Responsibility (CSR) in Reducing Carbon Emissions for Sustainable Practices. *Qual Manage*, 34: e70048. doi:<https://doi.org/10.1002/tqem.70048>

- Faeni, D. P. (2023). The COVID-19 pandemic impact on the global tourism industry SMEs: a human capital development perspective. *Review of International Business and Strategy*, 33(2), 317–327. doi:<https://doi.org/10.1108/RIBS-08-2021-0116>
- Faeni, D. P. (2024). Green practices and employees' performance: The mediating roles of green human resources management policies and knowledge development. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8), 4924. doi:<https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.4924>
- Faeni, D. P. (2024). SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a human resource perspective. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(2). doi:<https://doi.org/10.24294/jipd.v8i2.2271>
- Faeni, D. P. (2025). Green HRM for sustainable aviation: An integration evaluation using PLS-SEM and fsQCA. *Environmental Challenges*, Vol 20, 101232, ISSN 2667-0100. doi:<https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101232>
- Faeni, D. P. (2025). Green Human Resource Management and Sustainable Practices on Corporate Reputation and Employee Well-being: A Model for Indonesia's Industry. *Environmental Challenges*, 101082. doi:<https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101082>
- Hair, J. F. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Kaplan, R. S. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.
- Preacher, K. J. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. doi:<https://doi.org/10.3758/brm.40.3.879>
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sekaran, U. &. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach*. Wiley.