

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL SATUAN BRAVO 90 DALAM MENGHADAPI ANCAMAN TERORISME DI ERA DIGITAL

Theresia Oktavia Sadipung¹⁾, Azep Agung Belagara²⁾

^{1,2}Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Correspondence author: T.O.Sadipung, theresia.sadipung@gmail.com, Jakarta, Indonesia

Abstract

The development of information and communication technology in the digital era has significantly changed the landscape of terrorism threats. Terrorist groups now utilize cyberspace to spread ideology, recruit members, and even launch terrorist acts. The Bravo 90 Kopasgat TNI AU Unit, as an elite counter-terrorism unit, is required to be adaptive to increasingly complex digital threats. This study aims to analyze the influence of competence, compensation, and work discipline on the performance of Satbravo 90 personnel in facing terrorism threats in the digital era. The method employed is a quantitative approach, utilizing a survey and path analysis. The study population consisted of 336 personnel, with a primary sample of 183 personnel derived from the Slovin formula calculation, and an instrument test sample of 20 personnel. Data were analyzed using the SPSS version 26 application. The results showed that competence had a positive and significant effect on work discipline, with a coefficient of 0.369; compensation had a positive and significant effect on work discipline, with a coefficient of 0.527. Competence also had a positive and significant effect on personnel performance, with a coefficient of 0.550; compensation had a positive and significant effect on performance, with a coefficient of 0.171. Work discipline has a positive and significant direct effect on personnel performance, with a coefficient of 0.161. This finding highlights the importance of enhancing digital competence, offering equitable compensation, and implementing effective discipline to enhance personnel performance in the face of modern technology-based terrorism threats.

Keywords: competence, compensation, work discipline, personnel performance

Abstrak

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di era digital telah mengubah lanskap ancaman terorisme secara signifikan. Kelompok teroris kini memanfaatkan ruang siber untuk menyebarkan ideologi, merekrut anggota, hingga melancarkan aksi teror. Satuan Bravo 90 Kopasgat TNI AU, sebagai satuan elite penanggulangan terorisme, dituntut untuk adaptif terhadap ancaman digital yang kian kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja personel Satbravo 90 dalam menghadapi ancaman terorisme di era digital. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis jalur. Populasi penelitian berjumlah 336 personel, dengan sampel utama sebanyak 183 personel

yang didapatkan dari perhitungan rumus Slovin, serta sampel uji instrumen sebanyak 20 personel. Data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 0,369; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 0,527. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel sebesar 0,550; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,171. Disiplin kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja personel sebesar 0,161. Temuan ini menunjukkan pentingnya peningkatan kompetensi digital, pemberian kompensasi yang adil, dan penegakan disiplin untuk meningkatkan kinerja personel dalam menghadapi ancaman terorisme modern berbasis teknologi.

Kata Kunci: kompetensi, kompensasi, disiplin kerja, kinerja personel

A. PENDAHULUAN

Di era digital, kelompok teroris menggunakan internet, media sosial, dan teknologi komunikasi terenkripsi untuk membangun jaringan global tanpa harus bertemu secara fisik (Sarinastiti & Vardhani, 2017). Konsep *cyber terrorism* pun muncul, yaitu pertemuan antara ancaman terorisme dan eksploitasi ruang siber untuk menyerang stabilitas keamanan (Enggartyasto & Hafid, 2022). Studi internasional “*Cybersecurity and Cybercrime: Current Trends and Threats*” menunjukkan bahwa percepatan teknologi digital telah memicu lonjakan kejahatan di ruang siber, termasuk aktivitas terorisme yang semakin kompleks dan sulit dilacak (Kuzior et al., 2024).

Fenomena ini juga menjadi tantangan nyata bagi Indonesia, negara dengan populasi pengguna internet yang besar dan terus berkembang. Internet telah menjadi sarana efektif bagi penyebaran ideologi radikal, sehingga menimbulkan risiko terhadap stabilitas nasional. Akses informasi yang luas tanpa kontrol ketat memudahkan individu atau kelompok ekstremis menyebarkan paham radikal dan mempengaruhi masyarakat luas, termasuk personel keamanan itu sendiri (Sholihina & Kurnia, 2023). Yang dimaksud dengan "era digital" bukan hanya soal peretasan atau serangan siber teknis, Tapi juga mencakup

karakteristik baru dari terorisme seperti radikalisasi online, penyebaran propaganda digital, mobilisasi massa melalui media sosial, serangan siber pendukung aksi fisik (Wibowo & Hadingrat, 2022).

Satuan Bravo 90 Kopasgat TNI AU, sebagai satuan elite penanggulangan terorisme, menghadapi tantangan berat di tengah perubahan lanskap ancaman ini. Satuan ini dituntut tidak hanya siap secara fisik, tetapi juga adaptif terhadap bentuk-bentuk ancaman berbasis teknologi. Tugas ini menuntut kecerdasan situasional berbasis teknologi yang adaptif terhadap berbagai bentuk ancaman, termasuk yang bersifat digital.

Kompetensi merupakan ciri khas dasar yang melekat pada individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, disiplin kerja, serta kepribadian, yang secara langsung berdampak pada mutu pelaksanaan tugas serta pencapaian kinerja yang maksimal (Afandi & Veritia, 2024). Kompetensi tersebut tercermin dalam berbagai dimensi, antara lain *task skills* (kemampuan menyelesaikan pekerjaan harian sesuai ketentuan), *task management skills* (kemampuan mengelola berbagai tugas secara efisien), *contingency management skills* (kemampuan merespons situasi darurat secara cepat dan tepat), *job role environment skills* (kemampuan bekerja sama serta menjaga lingkungan kerja yang

konduksif), dan *transfer skills* (kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja baru) (Umamy, 2023).

Walaupun demikian, temuan di lapangan mengindikasikan bahwa orientasi operasi dan latihan satuan masih lebih terfokus pada penanggulangan terorisme konvensional, terdapat data bahwa sebagian besar program latihan yang dijadwalkan lebih banyak mengulang pola operasi penanggulangan ancaman fisik bersenjata, seperti pembebasan sandera, penyerbuan gedung, dan penyerbuan di medan terbuka. Data kalender latihan tersebut menunjukkan bahwa porsi kegiatan yang secara khusus diarahkan untuk menghadapi ancaman terorisme berbasis teknologi atau serangan siber masih relatif minim. Hal ini berdampak pada belum optimalnya pengembangan kompetensi intelijen digital, yang sebenarnya semakin dibutuhkan untuk mengantisipasi pola serangan terorisme modern yang memanfaatkan teknologi informasi dan dunia siber.

Kondisi ini menciptakan ketimpangan antara kesiapan fisik dan digital. Tantangan semakin berat ketika personel belum memiliki kepercayaan diri atau kompetensi teknis yang memadai untuk menghadapi ancaman digital yang terus berkembang. Rendahnya pelibatan aktif dalam pelatihan berbasis teknologi dan kurangnya pemahaman terhadap isu-isu siber memperbesar kesenjangan ini.

Selain aspek kompetensi, kompensasi juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja personel. Ketidakseimbangan dalam pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karir, serta tunjangan atas risiko tinggi yang dihadapi dalam tugas, dapat menimbulkan kejenuhan dan penurunan semangat kerja personel.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi (Ariyani et al., 2021).

Dimensi kompensasi dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non-finansial (Ratnasari et al., 2023). Dalam konteks Satbravo 90 Kopasgat, kompensasi tidak hanya menjadi aspek finansial semata, tetapi juga bentuk penghargaan atas dedikasi, profesionalitas, dan kesiapan personel dalam menghadapi tantangan tugas militer modern yang kompleks.

Hasil pengamatan lapangan menunjukkan adanya kejenuhan di kalangan personel, ditandai dengan menurunnya antusiasme dalam latihan serta meningkatnya permohonan pindah tugas. Beberapa personel mengaitkan hal ini dengan ketidakseimbangan kompensasi, khususnya tunjangan risiko yang dinilai tidak sebanding dengan ancaman di lapangan. Fenomena ini menunjukkan adanya indikasi keterkaitan antara kompensasi dan kinerja personel, yang selanjutnya akan diuji secara kuantitatif dalam penelitian ini.

Faktor ketiga yang tak kalah penting adalah disiplin kerja, terutama dalam menjalankan prosedur standar terkait keamanan informasi dan roda intelijen. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tindakan karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin mencakup aspek kesadaran internal (*self imposed*) dan ketaatan terhadap otoritas (*command discipline*), serta digunakan sebagai alat komunikasi dan kontrol dalam organisasi (Deviani et al., 2023). Disiplin kerja memiliki dimensi yaitu: kesadaran individu, kepatuhan terhadap aturan, dan pengendalian perilaku (Sitopu et al., 2021).

Temuan di lapangan menemukan bahwa masih terdapat personel yang kurang teliti dan tidak sepenuhnya disiplin dalam mengikuti prosedur digital saat latihan. Kelalaian ini berpotensi menimbulkan kebocoran informasi, serta mengganggu kecepatan proses pengolahan intelijen yang

seharusnya mendukung pengambilan keputusan secara *real-time*.

Satbravo 90 sebagai pasukan penindak, menuntut personelnya untuk selalu adaptif dan kompeten menghadapi dinamika baru, misalnya dalam penguasaan teknologi komunikasi, kesadaran terhadap taktik digital lawan, dan pelaksanaan misi yang lebih responsif. Kinerja tinggi menjadi keharusan bagi semua personel Satbravo 90. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan menjalankan kewajibannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan, serta menjadi elemen penting dalam mewujudkan sasaran organisasi (Setiawibawa, 2023). Dengan beberapa dimensi kinerja yang meliputi kinerja personel, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, ketepatan waktu, perilaku kerja, sifat pribadi, pengetahuan, kreativitas, dan inovasi (Amrulloh et al., 2025).

Melihat kompleksitas tantangan yang dihadapi, perlu adanya upaya untuk segera mengenali dan menilai berbagai faktor internal yang berdampak terhadap kinerja personel Satbravo 90 dalam menghadapi ancaman terorisme di ranah digital. Di antara faktor-faktor tersebut yaitu kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja menjadi variabel penting yang patut dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin melakukan pengkajian terhadap permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas serta tingkat kesiapan operasional Satuan Bravo 90 Kopasgat dalam menghadapi tantangan terorisme di era digital, terhadap permasalahan utama yang memengaruhi efektivitas kinerja satuan. Kinerja operasional masih berfokus pada penanggulangan terorisme dalam bentuk fisik, sehingga pendekatan terhadap ancaman digital belum menjadi prioritas utama. Hal ini menyebabkan pemanfaatan kemampuan digital yang tersedia belum optimal dalam mendukung keberhasilan operasi. Di sisi lain, kompetensi digital personel juga masih terbatas, hanya

bertumpu pada kemampuan dasar yang belum dikembangkan atau diterapkan secara komprehensif. Rendahnya tingkat penguasaan terhadap teknologi informasi turut berdampak pada kepercayaan diri personel dalam menangani ancaman siber dan menganalisis situasi serta sasaran berbasis digital.

Selain itu, aspek kompensasi juga menjadi perhatian, di mana program penghargaan, kesempatan penugasan luar negeri, kesempatan pengembangan karir dan kursus ke luar negeri belum sepenuhnya merata dan konsisten dalam meningkatkan disiplin kerja personel secara menyeluruh. Hal ini berpengaruh terhadap semangat kerja dan kesiapan dalam menjalankan tugas-tugas yang menuntut ketelitian serta ketangguhan mental dan teknis. Permasalahan lainnya terletak pada kedisiplinan kerja, khususnya dalam prosedur keamanan digital. Ditemukan adanya kelalaian dalam penerapan standar pengamanan, ketidaktepatan dalam pengumpulan data intelijen, serta keterlambatan dalam proses analisis. Akumulasi permasalahan tersebut berdampak langsung terhadap lambatnya roda perputaran intelijen dan pengambilan keputusan strategis, yang pada akhirnya memengaruhi kesiapsiagaan satuan secara menyeluruh dalam menghadapi ancaman kontemporer yang bersifat digital.

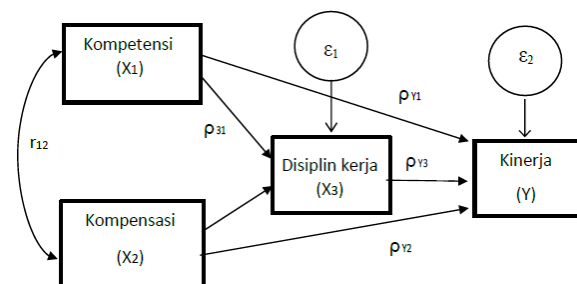
Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja personel Satbravo 90 dalam menghadapi ancaman terorisme di era digital.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Satuan Bravo 90 Kopasgat Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Penelitian berlangsung selama 5 bulan, mulai dari 18 Maret hingga 10 Juli 2025.

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survey. Metode

survey dilakukan melalui pengedaran angket dan kuesioner, test ataupun wawancara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas yang dianalisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Penelitian ingin mengetahui apakah variabel independen Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Personel (Y). Pola keterikatan variabel yang akan diteliti terdapat pada gambar 1.



Gambar 1. Model Teori Penelitian

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 336 orang personel Satbravo 90 Kopasgat. Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 5% (0,05) sehingga didapatkan sejumlah 183 personel dari seluruh Bintara dan Tamtama di lingkungan Satbravo 90.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah data dikumpulkan, selanjutnya dilakukan uji parametrik asumsi dari variabel-variabel yang diteliti guna melakukan analisis jalur. Adapun pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kinerja	Kompetensi	Kompensasi	Disiplin
N		183	183	183	183
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	97.207	80.595	81.929	82.382
	Std. Deviation	10.690	8.930	8.912	9.559
Most Extreme Differences	Absolute	.054	.059	.050	.063
	Positive	.034	.049	.050	.037
	Negative	-.054	-.059	-.044	-.063
Test Statistic		.504	.059	.050	.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.077 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan data tabel 1, maka diperoleh hasil bahwa nilai signifikan kinerja personel sebesar 0,200. Sehingga bila dibandingkan dengan kriteria uji normalitas didapatkan hasil $0,200 > 0,05$. Dengan demikian data kinerja personel berdistribusi normal. Nilai signifikan Kompetensi sebesar 0,200. Sehingga bila dibandingkan dengan kriteria uji normalitas didapatkan hasil $0,200 > 0,05$. Dengan demikian data kompetensi berdistribusi normal. Nilai signifikan Kompensasi sebesar 0,200. Sehingga bila dibandingkan dengan kriteria uji normalitas didapatkan hasil $0,200 > 0,05$. Dengan demikian data kompensasi berdistribusi normal. Nilai signifikan disiplin kerja sebesar 0,077. Sehingga bila dibandingkan dengan kriteria uji normalitas didapatkan hasil $0,077 > 0,05$. Dengan demikian data disiplin kerja berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Pengujian linear dilakukan dengan bantuan program SPSS Statistics versi 26, dengan melihat tabel Anova pada bagian baris *Deviation from linearity* dan kolom *Sig.* dengan nilai $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan terjadi hubungan linear.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

ANOVA ^a			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	11434.426	37	309.039	8.619	.000
		Linearity	9739.569	1	9737.569	271.591	.000
		Deviation from Linearity	1696.857	36	47.135	1.315	.132
	Within Groups		5198.798	145	35.854		
	Total		16633.224	182			
Disiplin * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	12738.537	39	326.629	11.993	.000
		Linearity	10767.328	1	10767.328	395.341	.000
		Deviation from Linearity	1971.209	38	51.874	1.190	.363
	Within Groups		3894.687	143	27.236		
	Total		16633.224	182			
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	15826.608	37	427.746	12.466	.000
		Linearity	13339.435	1	13339.435	388.748	.000
		Deviation from Linearity	2487.173	36	69.088	1.013	.200
	Within Groups		4975.501	145	34.314		
	Total		20802.109	182			
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	15826.608	37	427.746	12.466	.000
		Linearity	13339.435	1	13339.435	388.748	.000
		Deviation from Linearity	2487.173	36	69.088	1.013	.200
	Within Groups		4975.501	145	34.314		
	Total		20802.109	182			
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	12450.980	40	311.274	5.293	.000
		Linearity	10739.688	1	10739.688	182.614	.000
		Deviation from Linearity	1711.291	39	43.879	.746	.856
	Within Groups		8351.130	142	58.811		
	Total		20802.109	182			

Hasil pengujian linearitas Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₃) didapatkan hasil nilai *deviation from linearity Sig.* 0,132 > 0,05, sehingga data dinyatakan linear. Hasil pengujian linearitas Kompensasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) telah dilakukan dan didapatkan hasil nilai *deviation from linearity Sig.* 0,363 > 0,05, sehingga data dinyatakan linear. Hasil

pengujian linearitas Kompetensi (X₁) dan Kinerja Personel (Y) telah dilakukan dan didapatkan hasil nilai *deviation from linearity Sig.* 0,200 > 0,05, sehingga data dinyatakan linear. Hasil pengujian linearitas Kompensasi (X₂) dan Kinerja Personel (Y) telah dilakukan dan didapatkan hasil nilai *deviation from linearity Sig.* 0,127 > 0,05, sehingga data dinyatakan linear. Hasil

pengujian linearitas Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Personel (Y) telah dilakukan dan didapatkan hasil nilai *deviation from linearity* Sig. 0,856 > 0,05, sehingga data dinyatakan linear.

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas data penelitian dilakukan dengan menggunakan *Levene test*. Jika nilai Sig. *Levene test* > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variasi data adalah homogen.

Uji homogenitas antara Kompetensi (X_1) dengan Disiplin Kerja (X_3) berdasarkan hasil perhitungan dari tabel *Test of Homogeneity of Variances*, diperoleh harga F sebesar 0,774, df1 = 1, df2 = 364, Sig atau p-value = 0,380 > 0,05, sehingga disimpulkan distribusi X_1 atas X_3 homogen.

Uji homogenitas antara Kompensasi (X_2) dengan Disiplin Kerja (X_3). Setelah dilakukan perhitungan dari tabel *Test of Homogeneity of Variances*, diperoleh harga F sebesar 0,130, df1 = 1, df2 = 364, Sig atau

p-value = 0,718 > 0,05, sehingga disimpulkan distribusi X_2 atas X_3 homogen.

Uji homogenitas antara Kompetensi (X_1) dengan Kinerja (Y). Setelah dilakukan perhitungan dari tabel *Test of Homogeneity of Variances*, diperoleh harga F sebesar 0,011, df1 = 1, df2 = 364, Sig atau p-value = 0,916 > 0,05, sehingga disimpulkan distribusi X_1 atas Y homogen.

Uji homogenitas antara Kompensasi (X_2) dengan Kinerja (Y). Setelah dilakukan perhitungan dari tabel *Test of Homogeneity of Variances*, diperoleh harga F sebesar 0,217, df1 = 1, df2 = 364, Sig atau p-value = 0,642 > 0,05, berarti disimpulkan distribusi X_2 atas Y homogen.

Uji homogenitas antara Disiplin kerja (X_3) dengan Kinerja (Y). Setelah dilakukan perhitungan dari tabel *Test of Homogeneity of Variances*, diperoleh harga F sebesar 0,620, df1 = 1, df2 = 364, Sig atau p-value = 0,432 > 0,05, berarti disimpulkan distribusi X_3 atas Y homogen.

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Disiplin * Kompetensi	Based on Mean	.774	1	364	.380
	Based on Median	.915	1	364	.339
	Based on Median and with adjusted df	.915	1	363.489	.339
	Based on trimmed mean	.809	1	364	.369
Disiplin * Kompensasi	Based on Mean	.130	1	364	.718
	Based on Median	.166	1	364	.684
	Based on Median and with adjusted df	.166	1	357.801	.684
	Based on trimmed mean	.129	1	364	.720
Kinerja * Kompetensi	Based on Mean	.011	1	364	.916
	Based on Median	.041	1	364	.840
	Based on Median and with adjusted df	.041	1	363.459	.840
	Based on trimmed mean	.013	1	334	.909
Kinerja * Kompensasi	Based on Mean	.217	1	364	.642
	Based on Median	.164	1	364	.686
	Based on Median and with adjusted df	.164	1	362.853	.686
	Based on trimmed mean	.231	1	364	.631

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja * Disiplin	Based on Mean	.620	1	364	.432
	Based on Median	.602	1	364	.438
	Based on Median and with adjusted df	.602	1	361.911	.438
	Based on trimmed mean	.638	1	364	.425

Hasil Analisis Data

Pada penelitian ini, model struktur hubungan antar variabel Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja personel (Y) dianalisis dengan model struktur terdiri dari model hubungan kausal substruktur 1 dan substruktur 2.

Pada model substruktur 1, terdiri atas variabel endogen yaitu Disiplin kerja (X3) dan variabel eksogen yaitu Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2). Hasil pengolahan data untuk substruktur 1 disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Jalur Substruktur 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.703	5.20584

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Disiplin

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11755.084	2	5877.542	216.877	.000 ^b
	Residual	4878.140	180	27.101		
	Total	16633.224	182			

a. Dependent Variable: Disiplin

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.193	3.777		1.110	.268
	Kompetensi	.395	.065	.369	6.037	.000
	Kompensasi	.566	.066	.527	8.628	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

Berdasarkan tabel 4 Model Summary didapatkan hasil $R^2_{X3(X1, X2)} = 0,707$, sehingga koefisien residu $\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = 1 - 0,707 = 0,293$ yang berarti pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap disiplin kerja adalah 0,707 (70,7%) dan sisanya yaitu 0,293 (29,3%) merupakan pengaruh diluar dari variable penelitian, dan persamaan jalurnya menjadi:

$$X_3 = \rho_{31} X_1 + \rho_{32} X_2 + \varepsilon_1$$

$$X_3 = 0,369 X_1 + 0,527 X_2 + 0,293$$

Berdasarkan tabel ANOVA, didapatkan $F_{hit} = 216,877$; $dk = 2$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, atau H_0 ditolak. Dengan demikian secara simultan, variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Disiplin kerja (X3).

Berdasarkan tabel *Coefficients*, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Koefisien jalur variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Disiplin kerja (X3) atau $\rho_{31} = -0,369$, $t_{hit} = 6,037$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak dapat diartikan Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja (X3).
2. Koefisien jalur variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel Disiplin kerja (X3) atau $\rho_{32} = 0,527$, $t_{hit} = 8,628$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak dapat diartikan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja (X3).

Dari analisis ini dapat disimpulkan bahwa semua koefisien jalur adalah signifikan.

Pada model substruktur 2, terdiri atas variabel endogen yaitu Kinerja personel (Y) dan variabel eksogen yaitu Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin kerja

(X₃). Hasil pengolahan data disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Jalur Substruktur 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.823 ^a	.677	.672	6.12427	
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14088.405	3	4696.135	125.208	.000 ^b
Residual	6713.704	179	37.507		
Total	20802.109	182			
c. Dependent Variable: Kinerja					
d. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi, Kompetensi					

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	12.596	4.459		2.825	.005
Kompetensi	.658	.084	.550	7.796	.000
Kompensasi	.205	.092	.171	2.233	.027
Disiplin	.180	.088	.161	2.047	.042
b. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan tabel 5, Model Summary didapatkan hasil $R^2_y (X_1, X_2, X_3) = 0,677$, sehingga koefisien residu $\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = 1 - 0,677 = 0,323$ yang berarti pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah 0,677 (67,7%) dan sisanya yaitu 0,323 (32,3%) merupakan pengaruh diluar dari variable penelitian, dan persamaan jalurnya menjadi:

$$Y = \rho_{y1} X_1 + \rho_{y2} X_2 + \rho_{y3} X_3 + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,550 X_1 + 0,171 X_2 + 0,161 X_3 + 0,323$$

Berdasarkan tabel 5 ANOVA, didapatkan $F_{hit} = 125,208$; $dk = 3$; $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, atau H_0 ditolak. Dengan

demikian secara simultan, variabel Kompetensi (X₁), Kompensasi (X₂) dan Disiplin kerja (X₃) berpengaruh terhadap variabel Kinerja personel (Y).

Berdasarkan tabel *Coefficients*, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Koefisien jalur variabel Kompetensi (X₁) terhadap variabel Kinerja personel (Y) atau $\rho_{y1} = 0,550$, $t_{hit} = 7,796$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak dapat diartikan Kompetensi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Koefisien jalur variabel Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja personel (Y) atau $\rho_{y2} = 0,171$, $t_{hit} = 2,233$, $p\text{-value} = 0,027 < 0,05$ atau H_0 ditolak dapat diartikan Kompensasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
3. Koefisien jalur variabel Disiplin kerja (X₃) terhadap Kinerja personel (Y) atau $\rho_{y3} = 0,161$, $t_{hit} = 2,047$, $p\text{-value} = 0,042 < 0,05$ atau H_0 ditolak dapat diartikan Disiplin kerja (X₃) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Dari analisis ini dapat disimpulkan bahwa semua koefisien jalur signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian.

Kompetensi (X₁) Berpengaruh Langsung Terhadap Disiplin Kerja (X₃).

Hasil analisis pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja personel Satbravo 90 Kopasgat. Tinggi rendahnya disiplin kerja Satuan Bravo 90 dalam menghadapi ancaman terorisme di era digital salah satunya dipengaruhi oleh Kompetensi yang dimiliki. Jika Kompetensi 90 dalam menghadapi ancaman terorisme di era digital.

Secara empirik penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu diantaranya penelitian (Amrulloh et al., 2025; Mandasari et al., 2022) yang menyimpulkan kompetensi berhubungan kuat dengan

disiplin kerja. Hasil penelitian ini semakin mempertegas temuan penelitian relevan sebelumnya tentang adanya pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja personel Satuan Bravo 90.

Kompensasi (X₂) Berpengaruh Langsung Terhadap Disiplin Kerja (X₃).

Hasil analisis pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja personel Satbravo 90 Kopasgat, dengan nilai koefisien sebesar 0,527. Artinya, tinggi rendahnya Disiplin kerja Satuan Bravo 90 salah satunya dipengaruhi oleh Kompensasi. Jika Kompensasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan Disiplin kerja Satuan Bravo 90.

Kompensasi memberikan pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja yang berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi kepada personel Satuan Bravo 90 dapat mendorong peningkatan disiplin kerja mereka dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini memberikan penegasan pentingnya perhatian terhadap peningkatan kompensasi bagi personel Satuan Bravo 90 sehingga disiplin kerjanya meningkat.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu diantaranya penelitian (Bagu et al., 2022; Deni & Heliyani, 2020; Wahyuni et al., 2025) yang menyimpulkan kompensasi berhubungan kuat dengan disiplin kerja. Hasil penelitian ini semakin memperjelas hasil penelitian relevan sebelumnya tentang adanya pengaruh langsung positif dan signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja personel Satbravo 90 Kopasgat.

Kompetensi (X₁) Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat. Tinggi rendahnya kinerja personel salah satunya dipengaruhi oleh

Kompetensi personel. Jika Kompetensi ditingkatkan, maka akan meningkatkan Kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian (Afandi & Veritia, 2024; Amrulloh et al., 2025; Mandasari et al., 2022; Pambudi & Sembiring, 2025) yang menyimpulkan kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat.

Kompensasi (X₂) Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis pada hipotesis keempat menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat. Tinggi rendahnya kinerja personel salah satunya dipengaruhi oleh Kompensasi. Jika Kompensasi ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian (Ariyani et al., 2021; Sitopu et al., 2021; Wahyuni et al., 2025) yang menyimpulkan kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Dengan demikian, pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat.

Disiplin Kerja (X₃) Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis pada hipotesis kelima menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat, dengan nilai koefisien sebesar 0,161. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat salah

satunya dipengaruhi oleh sejauh mana mereka memiliki disiplin Kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Temuan kajian ini berkaitan dengan hasil penelitian (Afandi & Veritia, 2024; Amrulloh et al., 2025; Ariyani et al., 2021; Deviani et al., 2023; Mandasari et al., 2022; Sitopu et al., 2021; Wahyuni et al., 2025) yang menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan didapatkan temuan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja personel Satbravo 90 Kopasgat, dengan nilai koefisien sebesar 0,369. Tingkat disiplin kerja personel, salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kompetensi yang dimiliki. Artinya, apabila kompetensi personel Satbravo 90 Kopasgat ditingkatkan setiap unitnya maka akan berpengaruh sebesar 36,9% terhadap disiplin kerja personel Satbravo 90 Kopasgat.

Kompensasi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja personel Satbravo 90 Kopasgat, dengan nilai koefisien sebesar 0,527. Tingkat disiplin kerja personel, salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kompensasi yang dimiliki. Artinya, apabila kompensasi personel Satbravo 90 Kopasgat ditingkatkan setiap unitnya maka akan berpengaruh sebesar 52,7% terhadap disiplin kerja personel Satbravo 90 Kopasgat.

Kompetensi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat, dengan nilai koefisien sebesar 0,550. Tingkat kinerja personel, salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kompetensi yang dimiliki. Artinya, apabila kompetensi personel Satbravo 90 Kopasgat ditingkatkan setiap unitnya maka akan berpengaruh sebesar 55 % terhadap kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat.

Kompensasi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat, dengan nilai koefisien sebesar 0,171. Tingkat kinerja personel, salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kompensasi yang dimiliki. Artinya, apabila kompensasi personel Satbravo 90 Kopasgat ditingkatkan setiap unitnya maka akan berpengaruh sebesar 17,1% terhadap kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat.

Disiplin Kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat, dengan nilai koefisien sebesar 0,161. Tingkat kinerja personel, salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi disiplin kerja yang dimiliki. Artinya, apabila disiplin kerja personel Satbravo 90 Kopasgat ditingkatkan setiap unitnya maka akan berpengaruh sebesar 16,1% terhadap kinerja personel Satbravo 90 Kopasgat.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, F. T., & Veritia, V. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 50–64. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1186>
- Amrulloh, I., Pradiani, T., & Fathorrahman. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai

- Variabel Intervening di PT. Tata Bara Utama Aceh. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 19(1), 243–264. <https://doi.org/10.35931/aq.v19i1.3911>
- Ariyani, R., Suharto, & Yuliantini. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Personel di Kesatuan Disdik. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 509–518. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.591>
- Bagu, N., Asi, L. L., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Agro Artha Surya Boalemo. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 219–229. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.2443>
- Deni, R., & Heliyani. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(2), 89–106. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v4i2.2623>
- Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Implementation of Work Discipline on the Performance of KJ Pharmacy Employees. *JISSBD: Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 1(1), 23–27. <https://doi.org/10.58229/jissbd.v1i1.28>
- Enggartyasto, D., & Hafid, I. (2022). Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Upaya Pemberantasan Terorisme Siber Di Indonesia. *Lex Renaissance*, 7(1), 84–99. <https://doi.org/10.20885/JLR.vol7.iss1.art7>
- Kuzior, A., Tiutiunyk, I., Zielińska, A., & Kelemen, R. (2024). Cybersecurity and cybercrime: Current trends and threats. *Journal of International Studies*, 17(2), 220–239. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2024/17-2/12>
- Mandasari, Y. D., Widyaningrum, M. E., Widiana, M. E., & Retnowati, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(1), 39–49. <https://doi.org/10.46821/ijms.v1i1.312>
- Pambudi, W., & Sembiring, F. M. (2025). The Influence of Competence, Compensation, and Commitment on the Performance of Military Polytechnic Army Teachers. *KOMANDO: Jurnal Kompetensi Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 1–13. <https://journal.unjani.ac.id/index.php/kmnd/article/view/783>
- Ratnasari, D. Y., Susilaningsih, N., & Heryanto, B. (2023). Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Pada karyawan PT Astra International, Tbk-Daihatsu Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 4(1), 75–83. <https://doi.org/10.30737/risk.v4i1.5212>
- Sarinastiti, E. N., & Vardhani, N. K. (2017). Internet dan Terorisme: Menguatnya Aksi Global Cyber-Terrorism New Media. *Jurnal Gama Societa*, 1(1), 40–52. <https://doi.org/10.22146/jgs.34048>
- Setiawibawa, R. (2023). The Influence Of Competence and Compensation On The Performance Of Army Polytechnic Teaching Staff: Mediated By Work Motivation. *International Journal of Management Research and Economics*, 1(2), 149–158.
- Sholihina, A., & Kurnia, H. (2023). Internet Sebagai Media Penyebaran Ideologi Radikal: Dampak, Tantangan, dan Upaya Penanggulangannya. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, 3(1), 24–30. <https://doi.org/10.47200/aossagej.v3i1.1844>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and

- Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Umamy, S. H. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Tetap. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 22(2), 187–205. <https://doi.org/10.37849/midi.v22i2.332>
- Wahyuni, P., Sumarni, S., & Setiawan, W. J. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Honor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 3(1), 62–74. <https://doi.org/10.59024/jumek.v3i1.513>
- Wibowo, K. T., & Hadingrat, W. (2022). Penanggulangan Penyebaran Radikalisme Melalui Media Sosial Dalam Hukum Pidana Indonesia. *IBLAM Law Review*, 2(3), 56–81. <https://doi.org/10.52249/ilr.v2i3.95>