

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PRAJURIT TNI AD DI AKADEMI MILITER**

ARTIKEL

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



**Disusun Oleh:
Teguh Subagio Utomo
NPM. 14.0101.0126**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : TEGUH SUBAGIO UTOMO
NPM : 14.0101.0126
Fakultas/ Jurusan : EKONOMI / MANAJEMEN
E-mail address : Teguh.subagio@gmail.com

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UM Magelang, Hak Bebas *Royalty Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)* atas karya ilmiah

LKP/ KP ~~TA~~ SKRIPSI TESIS Artikel Jurnal *)

yang berjudul :

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PRAJURIT TNI-AD DI AKADEMI MILITER.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas *Royalty Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)* ini Perpustakaan UMMagelang berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMMagelang, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya.

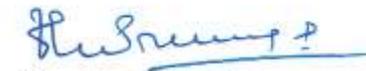
Dibuat di : Magelang
Pada tanggal : 13 Februari 2019

Penulis,


TEGUH SUBAGIO..U
nama terang dan tanda tangan

*) : pilih salah Satu

Mengetahui,
Dosen Pembimbing 1


Dra. Evi Zuhriah, M.Si.
nama terang dan tanda tangan

ABSTSAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi dan motivasi, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja prajurit di Dendemlat Akademi Militer TNI-AD. Penelitian ini dilakukan pengambilan simple menggunakan purposive sampling dengan 106 responden. Teknik analisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas, kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), kompetensi (X_3), budaya organisasi (X_4), motivasi (X_5), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Sedangkan secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. nilai hitung $T >$ nilai tabel T . Variabel budaya organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel Kinerja (77,8 %) paling tinggi diantara variabel lain. Dari hasil diatas disarankan agar lembaga Akademi Militer pada umumnya dan satuan Dendemonlat tetap dan meningkatkan budaya organisasi yang saat ini sudah ada dengan selalu menanamkan faktor-faktor kedisiplinan, Loyalitas pada pimpinan dan satuan, dan jiwa korsa yang kuat terhadap sesama Prajurit dan Satuan.

Kata kunci : kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, motivasi dan kinerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Diera globalisasi seperti saat ini hampir semua Negara berlomba-lomba untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dengan demikian masing-masing Negara akan berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) secara maksimal. Begitu pula dengan bangsa Indonesia, dimana saat ini pemerintah sedang berupaya untuk meningkatkan kemajuan bangsa diberbagai sektor, diantaranya adalah kemajuan sumber daya manusia Indonesia. Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kemampuan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan melaksanakan program Reformasi Birokrasi (RB). Reformasi birokrasi yang dilakukan pemerintah Indonesia untuk mewujudkan good goverement pada akhirnya menuntut pemerintahan sekarang untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan

pemerintah tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pemerintahan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintahan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia/pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut, yang didalamnya terdapat bagaimana pola Kepemimpinan yang diterapkan, kompensasi yang diberikan, serta kompetensi dan motivasi

yang telah dimiliki oleh semua pegawai yang ada di instansi tersebut. Dengan demikian keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh Kepimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi dan motivasi, serta kinerja dari semua lapisan, baik dari tingkat atas maupun tingkat bawah. Setiap instansi pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja prajurit/pegawainya dengan harapan agar tujuan organisasi/pemerintahan tercapai dengan maksimal.

Akademi Militer sebagai badan pelaksana pusat di tingkat Mabes AD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pendidikan pembentukan Perwira Sukarela TNI AD tingkat Akademi. Dalam melaksanakan tugasnya Akademi Militer menyelenggarakan kegiatan yaitu pengajaran dan pengasuhan. Kedua aspek kegiatan tersebut merupakan satu kesatuan yang bulat dan utuh dan saling keterkaitan. Akademi Militer sebagai lembaga pendidikan, dimana dalam penyelenggaraan pendidikan tentunya tidak terlepas dari tenaga pendidik (Gadik), Pengasuh dan pelatih sebagai jembatan dalam pembentukan calon-calon perwira muda. Tentunya para prajurit Akmil dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi dan berkompotensi, serta mematuhi budaya organisasi yang ada di TNI AD pada umumnya dan Lembaga Akademi Militer pada khususnya dimana budaya organisasi di TNI telah diatur dalam suatu aturan yang dikenal dengan nama "Permildas" (peraturan militer dasar). Upaya untuk meningkatkan profesional dan kinerja prajurit Akademi Militer (Akmil), salah satu kebijakan yang ditempuh oleh pimpinan lembaga Akmil adalah dengan mengoptimalkan kemampuan prajurit. Adapun kemampuan prajurit tersebut meliputi peningkatan profesionalisme, dedikasi, motivasi, disiplin serta sikap mental yang bersih dari KKN. Dalam rangka meningkatkan kinerja itu sendiri, ada faktor-faktor yang harus diperhatikan antara lain : Kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, Kompensasi yang diberikan oleh pemerintah, Kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu, Budaya organisasi yang ada di Lembaga Akmil, dan Motivasi yang dimiliki prajurit serta Kinerja didalam Lembaga Akademi Militer.

Dari perbedaan hasil yang telah di buktikan oleh penelitian terdahulu dan dikaitkan dengan kondisi nyata yang ada di lembaga Akademi Militer secara khusus di Detasemen demonstrasi dan latihan Akademi Militer maka, penelitian ini mencoba untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja prajurit, apakah kompensasi berpengaruh

terhadap kinerja prajurit, apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja prajurit, dan apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja prajurit, serta apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja prajuri yang ada di Lembaga Akademi Militer, dimana penelitian ini belum pernah dilakukan di Lembaga Akademi Militer. Dari uraian diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PRAJURIT TNI-AD DI AKADEMI MILITER".

B. Batasan Masalah.

Dalam penyusunan skripsi ini, agar tidak terjadi kesalahan pemahaman maka akan dibatasi permasalahannya pada Prajurit TNI AD yang berada di Detasemen Demonstrasi dan Latihan (Dendemat) Akademi Militer. Dengan alasan antara lain:

1. Lembaga Akademi Militer terdiri dari berbagai satuan dan mempunyai jumlah personel yang cukup besar, sehingga penelitian secara keseluruhan tidak mungkin dilaksanakan, karena akan membutuhkan waktu yang cukup lama.
2. Letak Kampus dan lokasi penelitian relatif dekat apabila penelitian dilaksanakan di Kesatrian Akademi Militer.
3. Satuan Detasemen Demonstrasi dan Latihan yang ada di Akademi Militer mempunyai kredibilitas yang sama dengan satuan-satuan di jajaran TNI AD.

C. Rumusan Masalah.

Berdasarkan dari latar belakang, maka ada beberapa permasalahan yang harus dijawab yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja prajurit TNI AD di Dendemat Akmil?.

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja prajurit TNI AD di Dendemat Akmil?

D. Tujuan Penelitian.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja prajurit di Dendemat Akademi Militer TNI-AD.
2. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya

organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja prajurit di Dendemat Akademi Militer TNI-AD.

E. Manfaat Penelitian.

1. Bagi Lembaga. Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi suatu lembaga untuk mengetahui arti pentingnya pengaruh kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi dan motivasi sehingga dapat mendorong atau meningkatkan kinerja prajurit.
2. Bagi Pembaca. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja prajurit.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya." "Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2015). Menurut Rivai dan Basri (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2016) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawaidengan standar yang telah ditentukan.Sedangkan menurut Hakim (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi pemerintah pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi pemerintah dimana individu tersebut bekerja.Kinerja merupakan perbandingan hasil

kerja yang dicapai oleh pegawaidengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2016).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2015) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1).Kemampuan, 2).Motivasi, 3).Dukungan yang diterima, 4).Keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan 5).Hubungan dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain : a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*pendidikan*). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. David C. Mc Clelland (2015) seperti dikutip Mangkunegara (2010), berpendapat bahwa "Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja". Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : a) Memiliki tanggung jawab yang tinggi. b) Berani mengambil risiko. c) Memiliki tujuan yang realistis. d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan. e) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan. f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi.Esensi pokok Kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam

melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik Pimpinan, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Armstrong (2015) menyatakan Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2016).

Kepemimpinan menurut Anoraga (2016) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak Pimpinan itu.

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayitno, 2016).

b. Tipe Kepemimpinan

Siagian (2016) menyatakan bahwa terdapat lima tipe Kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing, yaitu:

- 1) Tipe Otokratik. Kepemimpinan otokratik adalah seorang Pimpinan yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan dan atau sebaliknya.
- 2) Tipe Kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punya anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.
- 3) Tipe Paternalistik. Kepemimpinan paternalistik adalah seorang Pimpinan yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif.
- 4) Tipe Laissez Faire. Kepemimpinan laissez faire adalah Kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para

bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pimpinan ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

- 5) Tipe Demokratik. Kepemimpinan demokratik adalah Kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pimpinan ini dihormati dan disegani dan bukan ditakutikarena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Simamora (2016) yang mengatakan bahwa terminologi atau pembagian dari kompensasi adalah dalam bentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung, kompensasi finansial langsung (*direct finansial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect finansial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*non finansial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Kompensasi Menurut Hasibuan (2010).

b. Tujuan Kompensasi

Tidak sedikit kasus Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang kurang menarik, sehingga kompensasi demikian bertujuan bukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, akan tetapi untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM). Menurut Singodimejo, bahwa tujuan dalam pemberian kompensasi antara lain adalah :

- 1) Menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya
- 2) Meningkatkan prestasi kerja,
- 3) Meningkatkan harga diri para karyawan,
- 4) Mempererat hubungan kerja antara karyawan,
- 5) Mencegah karyawan meninggalkan perusahaan,
- 6) Meningkatkan disiplin kerja
- 7) Melaksanakan perundang-undangan,
- 8) Perusahaan dapat memberikan teknologi baru

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawan dapat dipengaruhi dengan berbagai faktor sebagai suatu tantangan setiap organisasi dalam menentukan kebijakan kompensasi bagi karyawannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Produktivitas. Organisasi berkeinginan untuk memperoleh keuntungan baik berupa material atau non-material.
- 2) Kemampuan untuk Membayar. Pemberian kompensasi tergantung dari mampu untuk membayar. Organisasi tidak memberikan kompensasi tidak melebihi kemampuannya.
- 3) Kesediaan untuk Membayar. Kesediaan ini berpengaruh atas kebijaksanaan pemberian kompensasi karyawannya.
- 4) Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja. Banyak tidaknya tenaga kerja di pasaran kerja, dapat mempengaruhi pemberian kompensasi.
- 5) Organisasi Karyawan. Adanya organisasi karyawan tersebut akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi.

Peraturan dan Perundang-Undangan. Hal demikian akan membantu bidang perburuan (karyawan). Peraturan tersebut jelas mempengaruhi sistem pemberian kompensasi bagi setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

4. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan oleh Robert A. Roe (2016) sebagai berikut; *Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and*

learning by doing“ Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Pengertian kompetensi menurut UU No.13 Tahun 2013 adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

5. Budaya Organisasi

a. Penertian Budaya organisasi. Menurut Robbins, budaya organisasi cukup didefinisikan sebagai sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian (2016).

Fungsi Budaya Organisasi Menurut Para Ahli. Fungsi budaya pada umumnya sukar dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial. Menurut Ndraha (2016) ada beberapa fungsi budaya organisasi, yaitu :

- 1) Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat.
- 2) Sebagai pengikat suatu masyarakat.
- 3) Sebagai sumber.
- 4) Sebagai kekuatan penggerak.
- 5) Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah.
- 6) Sebagai pola perilaku.
- 7) Sebagai warisan.
- 8) Sebagai pengganti formalisasi.
- 9) Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan
- 10) Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan Negara sehingga terbentuk nation – state

b. Karakteristik atau Ciri-Ciri Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan yaitu sebagai berikut :

1). *Innovation and Risk Talking* (Inovasi dan pengambilan resiko), adalah suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko

2). *Attention to Detail* (Perhatian pada hal-hal detail), dimana pekerja diharakan menunjukkan ketepatan, alaisis, dan perhatian pada hal detail.

3). *Outcome Orientation* (Orientasi pada manfaat), yang mana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat dari yang tidak hanya sekedar teknik dan proses untuk mendapatkan manfaat tersebut.

4). *People Orientation* (Orientasi pada orang), dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

5). *Team Orientation* (Orientasi pada tim), dimana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual

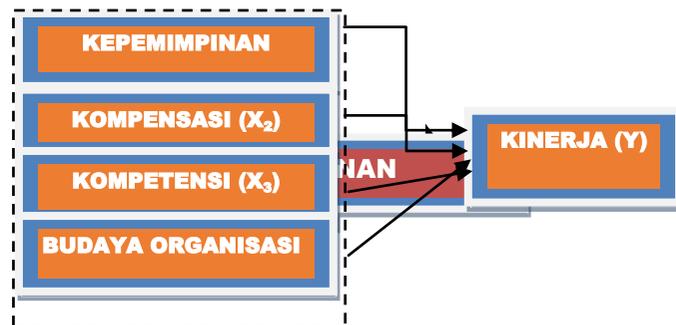
6). *Aggresiveness* (Agresivitas), dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada easygoing,

7). *Stability* (Stabilitas), yang mana aktivitas organisasional tersebut menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari pada perkembangan.

6. Pengertian Motivasi

Teori motivasi merupakan suatu pandangan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu unit bisnis. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi pegawai yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja pemerintahan. Seorang pegawai yang termotivasi akan berisifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para pegawai yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan pemerintah tidak akan tercapai. Marjani (2015) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja prajurit/pegawai. Dala penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi secara Parsial mempengaruhi tingkat kinerja personel. Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi dan motivasi merupakan variabel bebas (*independen variabel*) yang mempengaruhi Tingkat kinerja sebagai variabel terikat (*dependen variabel*), sedangkan Tingkat Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi dan motivasi secara Simultan mempengaruhi tingkat kinerja personel di Dendemlat Akmil. Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi dan motivasi merupakan variabel bebas (*independen variabel*) yang mempengaruhi Tingkat kinerja sebagai variabel terikat (*dependen variabel*).

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Lokasi dan jenis Penelitian.

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam waktu yang cukup terbatas oleh karena itu dengan keterbatasan yang ada maka penelitian ini hanya mengambil sampel di lingkungan Dendemlat Akademi Militer jalan Gatot Soebroto Magelang Jawa Tengah.

b. Jenis Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan untuk menyusun skripsi ini adalah tipe penelitian deskriptif dan tipe penelitian penjelasan. Adapun penelitian deskriptif akan digunakan untuk menguraikan secara deskriptif daerah penelitian. Sedang penelitian penjelasan akan digunakan untuk menyoroti hubungan antara variable-variabel yaitu variable Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, motivasi dan kinerja prajurit.

2. Populasi, dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh prajurit di satuan Dendemat Akmil yang berjumlah 212 orang. Penelitian ini dilakukan pengambilan simple secara purposive, dimana dari seluruh bagian satuan Dendemat diambil separuh dari jumlah yang ada yaitu berjumlah 106 orang/ prajurit Dendemat Akmil. Dengan kriteria :

- Berdasarkan usia responden. Mulai usia 20 tahun s.d 51 tahun.
- Berdasarkan lamanya bekerja atau masa dinas prajurit. Mulai lama dinas 1 tahun s.d 30 tahun.

Jadi, sampel diambil tidak secara acak, tapi ditentukan sendiri oleh peneliti

3. Data dan Teknik Pengumpulan Data.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Primer adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama responden. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, teknik yang di gunakan adalah Kuesioner. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja prajurit.

4. Instrumen Penelitian.

Untuk mengumpulkan data tentang kedua variabel maka dibuat kuesioner yang akan disebar ke seluruh sampel yang telah ditentukan, yang terdiri dari 5 peringkat jawaban, peringkat tersebut mengacu berdasarkan dengan skala likert sebagai berikut:

Table 1

Skor jawaban kuesioner

Jawaban	Skor
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

B. Teknis Analisis data.

1. Uji Reliabilitas.

Pengujian reliabilitas skala dilakukan dengan menggunakan metode *internal consistency* dengan teknik *coefficient alpha* karena format respon untuk skala Adversity

Quotient tersebut melibatkan yang disebut skala Likert (Janda, 2010) dimana terdapat 5 kategori respon.

2. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah skala Adversity Quotient dapat mengukur *adversity quotient*. Setelah melakukan uji coba alat ukur, maka dilakukan pengujian validitas dengan melihat pada *item-total correlation* pada setiap item tes.

3. Uji Regresi berganda

Analisis Regresi berganda (*regression analysis*) adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variable dependen (Y). Untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja prajurit TNI AD di Akademi Militer dilakukan dengan rumus regresi berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + bX_5$$

Keterangan :

Y = Subjek terkait yang diprediksi

X = subjek variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

a = Bilangan konsanta regresi untuk X = 0 (nilai y pada saat x nol)

b = koefisien arah regresi

D. Pegujian hipotesis

Hipotesis merupakan bagian penting dalam suatu penelitian, karena dengan adanya hipotesis, penelitian menjadi lebih terarah. Hipotesis dapat dijadikan sebagai petunjuk ke arah penyelidikan lebih lanjut. Oleh karena itu, hipotesis harus di uji kebenarannya melalui uji statistik. Untuk menguji hipotesis tersebut maka data yang diperoleh, dianalisis dengan rumus uji 'F' dan uji 't'.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Penelitian

Kuesioner sebagai alat pengumpul data harus diuji kesahihannya, di sini diuji validitasnya dan releabilitasnya, agar alat tersebut benar-benar memberikan data yang bisa memberikan gambaran yang sebenarnya. Maka kuesioner dari masing-masing variabel akan diuji sebagai berikut :

a. Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan uji validitas yang dilaksanakan terhadap 106 responden anggota Dendemonlat

Akademi Militer, dapat disimpulkan bahwa dari 9 pernyataan dalam variabel kepemimpinan terdapat 1(satu) pernyataan yang dinyatakan tidak valid, yaitu pernyataan nomor 6 (P6) karena nilai hitung r lebih kecil ($<$) dari nilai $r_{\text{tabel}} = 0,191$.

Selanjutnya uji reliabilitas variabel kepemimpinan, dari 9 instrumen angket dapat dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan dalam proses analisa selanjutnya, dimana dalam tabel 4.11 terlihat bahwa nilai cronbach's alpha = 0,834 yang lebih besar dari 0,6 artinya bahwa sangat reliabel.

b. Variabel Kompensasi

Hasil di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,191$.

Selanjutnya uji reliabilitas variabel kompensasi, dari 11 instrumen angket dapat dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan dalam proses analisa selanjutnya, dimana dalam tabel 4.13 terlihat bahwa nilai cronbach's alpha = 0,789 yang lebih besar dari 0,6 artinya bahwa sangat reliabel.

c. Variabel Kompetensi

Berdasarkan uji validitas yang dilaksanakan terhadap 106 responden anggota Dendemonlat Akademi Militer, dapat disimpulkan bahwa dari 12 pernyataan dalam variabel kompetensi terdapat 2(dua) pernyataan yang dinyatakan tidak valid, yaitu pernyataan nomor 5 dan 7 (k5 dan k7) karena nilai hitung r lebih kecil ($<$) dari nilai tabel $r_{\text{tabel}} = 0,191$

Hasil di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid karena nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,191$.

Selanjutnya uji reliabilitas variabel kompetensi, dari 10 instrumen angket dapat dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan dalam proses analisa selanjutnya, dimana dalam tabel 4.16 terlihat bahwa nilai cronbach's alpha = 0,795 yang lebih besar dari 0,6 artinya bahwa sangat reliabel.

d. Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan uji validitas yang dilaksanakan terhadap 106 responden anggota

Dendemonlat Akademi Militer, dapat disimpulkan bahwa dari 12 pernyataan dalam variabel Budaya organisasi terdapat 2(dua) pernyataan yang dinyatakan tidak valid (pernyataan no 5 dan no 6), karena nilai hitung r lebih kecil ($<$) dari nilai $r_{\text{tabel}} = 0,191$. Maka untuk pernyataan no 5 dan no 6 yang tidak valid akan dihilangkan.

Selanjutnya uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi, dari 10 instrumen angket dapat dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan dalam proses analisa selanjutnya, dimana dalam tabel 4.16 terlihat bahwa nilai cronbach's alpha = 0,786 yang lebih besar dari 0,6 artinya bahwa sangat reliabel.

e. Variabel Motivasi

Berdasarkan uji validitas yang dilaksanakan terhadap 106 responden anggota Dendemonlat Akademi Militer, dapat disimpulkan bahwa dari 12 pernyataan dalam variabel Motivasi terdapat 2(dua) item pernyataan yang dinyatakan tidak valid (no 1 dan no 12), karena nilai r_{hitung} lebih kecil ($<$) dari nilai $r_{\text{tabel}} = 0,191$. Hasil di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,191$.

Selanjutnya uji reliabilitas variabel Motivasi, dari 10 instrumen angket dapat dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan dalam proses analisa selanjutnya, dimana dalam tabel 4.22 terlihat bahwa nilai cronbach's alpha = 0,867 yang lebih besar dari 0,6 artinya bahwa sangat reliabel.

f. Variabel Kinerja

Berdasarkan uji validitas yang dilaksanakan terhadap 106 responden anggota Dendemonlat Akademi Militer, dapat disimpulkan bahwa dari 12 pernyataan dalam variabel Kinerja seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena seluruh nilai r_{hitung} lebih besar ($>$) dari nilai $r_{\text{tabel}} = 0,191$. Selanjutnya uji reliabilitas variabel Kinerja, dari 12 instrumen angket dapat dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan dalam proses analisa selanjutnya, dimana terlihat bahwa nilai cronbach's alpha = 0,921 yang lebih besar dari 0,6 artinya bahwa sangat reliabel.

2. Uji Linieritas Antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Hubungan Variabel Kepemimpinan dengan Kinerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada *Linierity* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah linier.

b. Hubungan Variabel Kompetensi dengan Kinerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada *Linierity* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah linier.

c. Hubungan Variabel Kompetensi dengan Kinerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada *Linierity* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah linier.

d. Hubungan Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada *Linierity* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah linier.

e. Hubungan Variabel Motivasi dengan Kinerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada *Linierity* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah linier.

Seluruh variabel bebas memiliki hubungan linier terhadap variabel terikat ini meyakinkan penulis bahwa analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier. Selanjutnya karena variabel bebas lebih dari satu maka yang paling tepat menggunakan analisa regresi linier berganda.

3. Analisis Regresi Berganda

a. Persamaan Regresi

Pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan :

Y : variabel terikat (Kinerja).

X(1,2,3,4,5) : variabel bebas (X1 : Kepemimpinan; X2 : Kompensasi; X3 : Kompetensi; X4 : Budaya organisasi; X5 : Motivasi).

a : nilai konstanta

b(1,2,3,4,5) : nilai koefisien regresi

Dari olah data dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan spss diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -24,428 + 0,403 X_1 + 0,115 X_2 + 0,609 X_3 + 0,778 X_4 + 0,220 X_5$$

b. Uji t

Berdasarkan tabel 4.30 dapat dilihat nilai t hitung dan nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas untuk menentukan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh atau tidak. Nilai signifikan dari variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan karena nilai signifikan sebesar 0,589 lebih besar dari 0,05. Sedangkan nilai signifikan empat variabel bebas yang lain lebih kecil dari 0,05 dengan kata lain bahwa variabel-variabel (Kepemimpinan, Kompetensi, Budaya organisasi, dan Motivasi) tersebut berpengaruh cukup signifikan terhadap variabel terikat. Dengan demikian variabel kompensasi dapat diabaikan karena tidak berpengaruh secara signifikan maka persamaan menjadi :

$$Y = -24,428 + 0,403 X_1 + 0,609 X_3 + 0,778 X_4 + 0,220 X_5$$

Dimana X_1 adalah variabel kepemimpinan, X_3 adalah variabel kompetensi, X_4 adalah variabel budaya organisasi, x_5 adalah variabel motivasi dan Y adalah variabel kinerja.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

a) Konstanta = -24,428

Nilai konstanta sebesar -24,428 berarti bahwa variabel kinerja (Y) akan bernilai -24,428 dengan asumsi bila tidak ada variabel bebas.

b) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) = 0,403

Variabel kepemimpinan cenderung mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja. Semakin baik kepemimpinan yang digunakan maka akan semakin tinggi nilai kinerja, demikian juga sebaliknya.

c) Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_3) = 0,609

Variabel kompetensi cenderung mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi anggota maka akan semakin tinggi kinerjanya, demikian juga sebaliknya.

d) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_4) = 0,778

Variabel budaya organisasi cenderung mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja. Semakin baik budaya organisasi anggota maka akan semakin tinggi kinerjanya, demikian juga sebaliknya.

e) Koefisien regresi variabel Motivasi (X_5) = 0,220

Variabel motivasi cenderung mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja. Semakin baik motivasi anggota maka akan semakin tinggi kinerjanya, demikian juga sebaliknya.

d. Uji F.

Berdasarkan Hasil uji regresi (Uji F) dapat dilihat nilai F hitung dan nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas untuk menentukan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh atau tidak. Nilai signifikan berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.31 (Anova). Menunjukkan bahwa nilai signifikan secara keseluruhan dari masing-masing variabel independen (bebas) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) dengan kata lain bahwa variabel-variabel (Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi, Budaya organisasi, dan Motivasi) secara keseluruhan berpengaruh cukup signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja).

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen.

Dari hasil output SPSS tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,800 atau 80%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti (variabel yang lain), yang telah diuraikan sebagai berikut, Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2010) faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain : Kemampuan, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. menurut Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain : a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Demikian halnya dengan hasil uji "t" dan uji "f" dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa, pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi dan motivasi secara simultan cukup signifikan terhadap kinerja. dan secara parsial untuk Nilai signifikan dari variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan karena nilai signifikan sebesar 0,589 lebih besar dari 0,05 ($0,589 > 0,05$). Sedangkan nilai signifikan empat variabel

bebas yang lain lebih kecil dari 0,05 dengan kata lain bahwa variabel-variabel (Kepemimpinan, Kompetensi, Budaya organisasi, dan Motivasi) tersebut berpengaruh cukup signifikan terhadap variabel terikat. Demikian halnya dalam menjawab rumusan masalah yang kedua tentang, seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja prajurit TNI AD di Dendemonlat Akmil?. yaitu sebesar 80% .

PENUTUP

A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisa dan olah data yang telah yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi, Budaya organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Prajurit Dendemonlat Akademi Militer TNI AD.
2. Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi, Budaya organisasi dan Motivasi secara Parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Prajurit Dendemonlat Akademi Militer TNI AD. Namun dari kelima (5) variabel diatas, variabel Budaya organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Prajurit Dendemonlat Akademi Militer TNI AD yaitu sebesar 77,8 %.
3. Pengaruh variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi, Budaya organisasi dan variabel Motivasi terhadap Kinerja Prajurit Dendemonlat Akademi Militer TNI AD secara simultan atau bersama- sama sebesar 80 %.

B. Keterbatasan Penelitian. Selama melaksanakan penelitian di Ksatrian Akademi Militer khususnya di Detasemen demonstrasi dan latihan, penulis tidak mengalami hambatan yang berarti dan dapat dilaksanakan dengan lancar.

C. Saran.

1. Dari hasil kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan untuk satuan Dendemonlat Akmil agar tetap menjaga dan mempertahankan faktor- faktor kedisiplinan yang selama ini sudah menjadi budaya dan merupakan ciri khas dalam kehidupan militer pada umumnya dan satuan Dendemonlat Akademi militer.
2. Disarankan agar satuan Dendemonlat Akademi Militer lebih menumbuh

kembangkan dan mengoptimalkan tradisi satuan yang sudah ada, sehingga timbul rasa bangga dan jiwa korsa dalam meningkatkan kinerja satuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2015. *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah: Sofyan Cikmat dan Haryanto, Jakarta : PT.Alex Media Komputindo
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Rivai dan Basri. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal. JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2016. *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2015. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua* Bandung: Rafika Aditama.

- Rivai, dan Basri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi pemerintah*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi pemerintah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada,
- Robbins, Stephen. P. 2017. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Robert, Dale. D. 2015. *Pelayan Sebagai Pimpinan*. Malang: Gandum Mas.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2010. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2014. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Bandung: ALFABETA