

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat

Prihatin Budi Susanto¹, Kemal Taufik², Suhardi³

Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa^{1,2,3}

ARTICLE INFO

Keywords:

kepemimpinan,
disiplin kerja,
budaya organisasi,
kinerja anggota

ABSTRACT

Pencapaian tugas dan tujuan organisasi pemerintahan yang baik tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota secara simultan, mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota secara parsial, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota secara parsial, dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota secara parsial. Penelitian dilakukan pada pada anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling dengan melibatkan sebanyak 69 anggota. Analisis data menggunakan analisis regresi. Berdasarkan pada analisis data diketahui bahwa Variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja personil secara simultan. Pada tabel ANOVA diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y). Kepemimpinan harus mendapatkan perhatian organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja anggota.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Corresponding Author:

Prihatin Budi Susanto
Universitas Mitra Bangsa
pb.susanto74@gmail.com

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi pemerintahan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajemen organisasi pemerintahan harus menjamin bahwa suatu organisasi pemerintahan memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, serta memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi atau pemerintahan tersebut. Setiap aktifitas manajemen sumberdaya manusia membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang tugas dan tujuan organisasi pemerintahan sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Edward A. Locke, kinerja adalah hasil dari interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan kesempatan. Kinerja diukur berdasarkan pencapaian tujuan dan standar yang ditetapkan. Menurut Moeheriono, kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran

mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Latham mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari upaya individu yang diarahkan menuju tujuan yang ditentukan. Masih banyak pegawai yang disiplinnya rendah dapat mengakibatkan penurunan produktifitas dan kualitas kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kurang teratur dan efisien. Sehingga hal ini menjadi sangat penting bagi organisasi pemerintahan karena kinerja anggota organisasi akan berdampak terhadap hasil pekerjaannya. Hasil dari upaya anggota organisasi baik individu atau kelompok ini dalam mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan dapat diukur berdasarkan pencapaian hasil yang diharapkan, kontribusi nyata terhadap organisasi, dan kemampuan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Banyaknya anggota yang kemampuan individu atau kelompok yang kurang dalam melakukan kinerja, motivasi bekerja yang rendah, tujuan dalam bekerja yang tidak jelas, dan umpan balik yang kurang efektif dari atasan kebawah juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi pemerintahan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi pemerintahan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Potensi sumber daya manusia memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja optimal dalam suatu organisasi. Potensi sumber daya manusia merujuk pada kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan potensi pengembangan yang dimiliki oleh individu-individu dalam organisasi dan potensi ini memerlukan suatu kepemimpinan, pengetahuan dan keterampilan individu yang tidak optimal tentang tugas dan tujuan organisasi akan menjadi factor penghambat organisasi pemerintahan, seorang pemimpin juga harus mampu melihat potensi dalam diri anggotanya agar dapat melakukan upaya pengembangan potensi yang dimiliki individu.

Pencapaian tugas dan tujuan organisasi pemerintahan yang baik tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam lingkungan kerja, faktor-faktor seperti pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kinerja individu dan kelompok, yang pada gilirannya memengaruhi hasil organisasi secara keseluruhan. Untuk memahami pengaruhnya, perlu dilihat secara terpisah dan juga bagaimana kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi saling berinteraksi. Kepemimpinan dalam organisasi pemerintahan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa kepemimpinan yang baik organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Beberapa hal yang menyebabkan kepemimpinan tidak berjalan dengan baik diantaranya adalah Anggota kurang termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam perubahan, kepemimpinan yang kurang optimal, kurangnya pemimpin yang mempunyai kreatifitas, dan inovasi dalam memimpin, komunikasi yang kurang efektif antara anggota dan pemimpin, kurangnya nilai rela berkorban, serta kurangnya persatuan dan kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Tiap organisasi memerlukan kerja sama antar manusia untuk menjalankan roda organisasi, masalah terpenting dalam organisasi pemerintahan agar berjalan dengan baik adalah masalah kepemimpinan. Kepemimpinan dipandang sebagai pembawaan seseorang sebagai anugerah Tuhan, karena itu seorang pemimpin harus mempunyai sifat-sifat istimewa yang dipandang sebagai syarat suksesnya seorang pemimpin diantaranya pemimpin yang mampu membuat disiplin kerja terwujud dengan baik.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja anggota organisasi. Masih terdapat komitmen anggota untuk mematuhi kebijakan, prosedur, jadwal, dan tugas yang diberikan. Anggota organisasi yang tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung kurang bertanggung jawab, tidak tepat waktu, tidak konsisten, dan kurang terorganisir dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat menghasilkan penurunan kualitas kerja, efisiensi, dan produktivitas. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja anggota. Anggota yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Disiplin kerja yang baik di dalam organisasi pemerintahan akan mempengaruhi budaya kerja dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang diterima dan dipraktikkan oleh anggota organisasi.

Edgar H. Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola-pola dasar yang dibentuk oleh anggota organisasi dalam interaksi mereka sehari-hari. Budaya organisasi meliputi nilai-nilai, keyakinan, norma-norma, dan praktik-praktik yang diterima dan dibagikan oleh anggota organisasi. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat, dan tujuan pemerintahan dapat terakomodasi.

Budaya organisasi yang positif dan mendukung, seperti budaya kolaboratif, inklusif, dan inovatif, dapat memberikan dorongan yang besar bagi kinerja anggota. Budaya organisasi yang memprioritaskan pengembangan karyawan, pemecahan masalah yang efektif, dan pengambilan risiko yang sehat juga dapat menciptakan lingkungan yang mendorong anggota untuk berkontribusi maksimal dan menghadapi tantangan dengan optimisme. Di sisi lain, Masih banyak anggota budaya negatif, seperti budaya otoriter atau toksik, dapat menghambat motivasi dan kinerja anggota. Dalam setiap organisasi pemerintahan, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Hampir semua dari pemerintahan budaya organisasi pemerintahan yang kurang baik, biasanya organisasi akan sulit mengatasi masalah yang dihadapi. Kepemimpinan, disiplin kerja serta budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja anggota atau karyawan dalam suatu organisasi pemerintahan.

Terdapat perbedaan khususnya dalam budaya organisasi dan disiplin antara Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di luar lingkungan Militer dengan yang bekerja di lingkungan Militer, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja. ASN yang bekerja di lingkungan Militer, tidak ada istilah untuk tidak dapat menerima disiplin Militer dalam menjalankan tugas. Sebagaimana diketahui, di semua institusi Militer, tidak semua fungsi dan tugas dilaksanakan oleh anggota Militer, melainkan juga oleh ASN. Penelitian ini membahas pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa ASN diserahi tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Hal ini meliputi menciptakan budaya kerja yang mendukung, kerja tim yang efektif, keseimbangan kerja, kehidupan pribadi, dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan anggotanya. Dengan itu diharapkan akan adanya sebuah motivasi kerja kepada anggota untuk mengabdikan kepada organisasi pemerintahan sebaik mungkin.

Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat merupakan suatu Badan Pelaksana Pusat (Balakpus) dibawah Kepala Staf Angkatan Darat (Kasad) yang bertugas melaksanakan pembekalan dan pemeliharaan Angkatan Darat dalam rangka mendukung tugas pokok TNI AD dan mempunyai anggota sebanyak 210 orang baik Militer atau PNS. Dari hasil pra survey diperoleh informasi adanya kepemimpinan yang kurang optimal hal ini ditunjukkan dengan masih Masih terdapat

pemimpin yang membiarkan anggotanya kurang disiplin, kurangnya kreatifitas dan inovasi seorang pemimpin dalam memberikan arahan ke anggota terkait tugas yang akan dilaksanakan. Disiplin kerja yang relatif rendah ditunjukkan dengan beberapa anggota baik Militer maupun PNS menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, seperti kurang disiplin dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya organisasi yang kurang positif antara lain merasa aman dan nyaman dengan kondisi yang sudah ada sehingga menghilangkan ide-ide atau kreatifitas yang mungkin menimbulkan suatu risiko.

Berdasarkan investigasi awal dari laporan kinerja Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat tahun 2023, terdapat permasalahan kinerja anggota yang belum optimal, hal ini disebabkan Saat ini masih ada pola kepemimpinan yang kurang optimal dalam pengelolaan sumberdaya manusia, dalam menerapkan budaya kerja, pembinaan, memotivasi, ketepatan dan kedisiplinan waktu. Pola kepemimpinan yang belum optimal dalam menciptakan dan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong kreativitas, kolaborasi, meningkatkan kinerja anggota, sehingga penelitian ini menjadi penting sebagai solusi dari permasalahan tersebut.

Penting untuk dicatat bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi tidak beroperasi secara terpisah satu sama lain, tetapi saling berinteraksi dan saling mempengaruhi. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan budaya organisasi yang positif dan mempromosikan disiplin kerja yang kuat. Disiplin kerja yang tinggi dapat memperkuat budaya organisasi yang diinginkan dan mendukung keberhasilan kepemimpinan. Apabila tiga hal tersebut tidak berinteraksi secara baik maka hal ini akan menimbulkan masalah dan dikawatirkan keadaan ini akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan ketiga faktor ini secara holistik untuk mencapai kinerja anggota yang optimal.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif di sini bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai " Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat "

Dalam buku *Introduction to Research in Education* (2009) metodologi penelitian dijelaskan sebagai strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan untuk bisa menjawab persoalan yang dihadapi (Ary, Jacobs, & Razavieh, 2009). Teori ini dikembangkan oleh (Imam Santoso, Harries Madiistriyatno. 2021) Dalam hal ini, penelitian adalah cara ilmiah dalam memperoleh data untuk tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Budaya Organisasi di Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena pemimpin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi dan budaya kerja (Suwardi & Utomo, 2019). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel terikat adalah Kinerja anggota (Y) di Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat.

Jenis penelitian adalah berbentuk survey terhadap persepsi Anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat yang dijadikan sampel penelitian mengenai kondisi yang terjadi di Puspalad tersebut berkaitan dengan Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat. Hasil survey mengenai keempat variabel yang diteliti tersebut diolah dengan operasional statistik untuk kemudian diketahui bagaimana kondisi keempat variabel tersebut dan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat tersebut.

Dimensi waktu dari data survey adalah ‘Satu Titik Waktu’ atau ‘One Shot/ Cross Section’ yang berupa hasil survey yang dilakukan dalam waktu dilakukannya penelitian yang dilaksanakan sejak Februari 2024 yang lalu. Oleh karena itu semua kondisi dan data yang ditulis disini yang berkaitan dengan analisa penelitian seperti halnya data-data primer berupa kuisisioner penelitian, wawancara, dan pengamatan langsung serta pengumpulan data-data sekunder adalah kondisi dan data yang terjadi/terdapat pada saat penelitian dilaksanakan.

Dalam penelitian ini populasinya adalah anggota Militer maupun PNS yang ada dan berdinasi di Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat sebanyak 218 orang. Jumlah personel tersebut bekerja pada 11 bagian. Jumlah seluruh personil Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat sebanyak 218 personil dengan asumsi karakteristik populasi adalah homogenitas maka sampel penelitian sebanyak 69 responden.

Untuk mendukung penelitian, maka penelitian ini melaksanakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi. Merupakan teknik dengan cara melakukan pengamatan langsung dengan objek dan aktivitas yang diteliti.
2. Wawancara. Merupakan teknik dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada pihak-pihak tertentu untuk mendapatkan data.
3. Kuesioner. Metode kuisisioner merupakan suatu metode untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara memberikan suatu daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden yang terdiri dari pertanyaan tentang kompensasi dan kinerja karyawan, dengan menggunakan skor skala likert dimana setiap jawaban diberi bobot nilai.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan metode studi kepustakaan yaitu data-data yang diperoleh dari literatur yang berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian ini.

Untuk mendukung gagasan teoritik atau konseptual mengenai variabel atau konseptual mengenai variabel penelitian ini, penulis menggunakan teknik penelitian kepustakaan, yang dalam hal ini didukung dengan alat pengumpulan data melalui buku teks atau literatur yang dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini. Sedangkan observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis berupa pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Obyek yang diteliti adalah Perasonel sebanyak 69 orang di Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat. Dalam pengolahan data pertama-tama dilakukan uji validitas dan reabilitas instrumen-instrumen penelitian, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dipakai adalah data yang baik. Selanjutnya dilakukan transformasi data hal ini dilakukan untuk mengkonfersi skala quesioner yang semula berskala ordinal menjadi interval. Pengolahan data selanjutnya adalah pengujian dengan asumsi “BLUE”, hal ini untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan.

Hasil dan Pembahasan

Untuk memudahkan perhitungan lebih lanjut, maka jumlah skor nilai untuk masing-masing varibel dari seluruh angket yang masuk, disusun ke dalam format rekapitulasi skor jawaban dan hitung dengan dibantu program SPSS 25, di bawah ini adalah hasil dari perhitungan yang ditampilkan dalam bentuk tabel prosentase jawaban responden.

Hasil jawaban dari 69 orang responden terhadap variabel Kepemimpinan yang terdiri dari 12 pernyataan maka, jumlah skor minimal (1×12) = 12, dan skor maksimal (5×12) = 60, sehingga rentang skor ($60 - 12$) = 48, dan interval ($48:5$) = 9.6. Berdasarkan jawaban persepsi responden pada responden yakni personel Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat terhadap variabel Kepemimpinan yang terdiri dari 12 pernyataan menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju 331 pertanyaan atau 39.98%, setuju 452 pertanyaan atau 54.59%, kurang setuju 44 pertanyaan atau 5.31%, yang menjawab tidak setuju 1 pertanyaan atau 0.12% dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 pertanyaan atau 0%. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) pada Personel Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat adalah baik

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan (X1)		Jumlah	Prosentase
12 - 21,6	Sangat Tidak setuju	0	0
21,7 - 31,3	Tidak Setuju	1	0,12
31,4 - 41	Kurang Setuju	44	5,31
41,1 - 50,7	Setuju	452	54,59
50,8- 60	Sangat Setuju	331	39,98
Total		828	100

Hasil jawaban dari 69 orang responden terhadap variabel Disiplin Kerja yang terdiri dari 12 pernyataan maka, jumlah skor minimal (1×12) = 12, dan skor maksimal (5×12) = 60, sehingga rentang skor ($60 - 12$) = 48, dan interval ($48:5$) = 9.6. Berdasarkan jawaban persepsi responden pada responden yakni personel Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat terhadap variabel Kepemimpinan yang terdiri dari 12 pernyataan menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju 312 pertanyaan atau 37.68%, setuju 452 pertanyaan atau 54.59%, kurang setuju 85 pertanyaan atau 10.27%, yang menjawab tidak setuju 1 pertanyaan atau 0.12% dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 pertanyaan atau 0%. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) pada Personel Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat adalah baik, tabel frekuensi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja (X2)		Jumlah	Prosentase
12 - 21,6	Sangat Tidak setuju	0	0
21,7 - 31,3	Tidak Setuju	1	0,12
31,4 - 41	Kurang Setuju	85	10,27
41,1 - 50,7	Setuju	430	51,93
50,8- 60	Sangat Setuju	312	37,68
Total		828	100

Hasil jawaban dari 69 orang responden terhadap variabel Budaya Organisasi yang terdiri dari 12 pernyataan maka, jumlah skor minimal (1×12) = 12, dan skor maksimal (5×12) = 60, sehingga rentang skor ($60 - 12$) = 48, dan interval ($48:5$) = 9.6. Berdasarkan jawaban persepsi responden pada responden yakni personel Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat terhadap variabel Kepemimpinan yang terdiri dari 12 pernyataan menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju 356 pertanyaan atau 42.99%, setuju 392 pertanyaan atau 47.34%, kurang setuju 79 pertanyaan atau 9.54%, yang menjawab tidak setuju 1 pertanyaan atau 0.12% dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 pertanyaan atau 0%. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X3) pada Personel Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat adalah baik, tabel frekuensi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X3)

Budaya Organisasi (X3)		Jumlah	Prosentase
12 - 21,6	Sangat Tidak setuju	0	0
21,7 - 31,3	Tidak Setuju	1	0,12
31,4 - 41	Kurang Setuju	79	9,54
41,1 - 50,7	Setuju	392	47,34
50,8- 60	Sangat Setuju	356	42,99
Total		828	100

Hasil jawaban dari 69 orang responden terhadap variabel Kinerja Anggota yang terdiri dari 12 pernyataan maka, jumlah skor minimal $(1 \times 12) = 12$, dan skor maksimal $(5 \times 12) = 60$, sehingga rentang skor $(60 - 12) = 48$, dan interval $(48:5) = 9.6$. Berdasarkan jawaban persepsi responden pada responden yakni personel Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat terhadap variabel Kepemimpinan yang terdiri dari 12 pernyataan menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju 308 pertanyaan atau 37.20%, setuju 452 pertanyaan atau 54.59%, kurang setuju 68 pertanyaan atau 8.21%, yang menjawab tidak setuju 0 pertanyaan atau 0 % dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 pertanyaan atau 0%. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa Kinerja Anggota (Y) pada Personel Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat adalah baik, tabel frekuensi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Deskripsi Variabel Kinerja Anggota (Y)

Kinerja Anggota (Y)		Jumlah	Prosentase
12 - 21,6	Sangat Tidak setuju	0	0
21,7 - 31,3	Tidak Setuju	0	0
31,4 - 41	Kurang Setuju	68	8,21
41,1 - 50,7	Setuju	452	54,59
50,8- 60	Sangat Setuju	308	37.20
Total		828	100

Tabel 5. Item Statistics kepemimpinan

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.85	.745	20
X1.2	4.05	.759	20
X1.3	3.90	.718	20
X1.4	4.10	.718	20
X1.5	3.90	.641	20
X1.6	4.05	.686	20
X1.7	4.20	.696	20
X1.8	4.00	.649	20
X1.9	4.10	.718	20
X1.10	4.15	.745	20
X1.11	3.95	.686	20
X1.12	4.15	.671	20

Tabel 6. Item-Total Statistics kepemimpinan

Item-Total Statistics kepemimpinan				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	44.55	29.103	.532	.896

X1.2	44.35	28.239	.635	.891
X1.3	44.50	28.158	.691	.888
X1.4	44.30	28.642	.622	.892
X1.5	44.50	28.895	.672	.889
X1.6	44.35	30.029	.457	.900
X1.7	44.20	29.221	.562	.895
X1.8	44.40	28.884	.664	.890
X1.9	44.30	28.011	.712	.887
X1.10	44.25	28.092	.670	.889
X1.11	44.45	29.734	.499	.898
X1.12	44.25	28.303	.726	.887

Dari hasil uji statistik pada instrumen kepemimpinan diperoleh nilai alpha cronbach's sebesar 0.900. Selanjutnya agar bisa dikatakan instrument itu reliabel jika harga r hitung $> 0,60$ (Dharma, 2011). Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada instrument kepemimpinan maka berdasarkan ketentuan nilai tersebut $> 0,60$ sehingga instrument tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung (warna kuning) dari setiap item pernyataan pada kuisioner kepemimpinan didapatkan hasil bahwa $> r$ tabel dimana nilai r tabel untuk jumlah responden sebanyak 20 orang dengan tingkat kemaknaan 5% yakni sebesar 0,444. Melihat ketentuan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan pada instrumen kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 8. Item Statistics disiplin kerja

Item Statistics disiplin kerja			
	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.35	.671	20
X2.2	4.30	.571	20
X2.3	4.25	.639	20
X2.4	4.40	.598	20
X2.5	4.40	.503	20
X2.6	4.35	.671	20
X2.7	4.35	.587	20
X2.8	4.30	.571	20
X2.9	3.80	.834	20
X2.10	4.20	.616	20
X2.11	4.25	.639	20
X2.12	4.45	.510	20

Tabel 9. Item-Total Statistics Disiplin kerja

Item-Total Statistics Disiplin kerja				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	47.05	23.734	.800	.905
X2.2	47.10	25.042	.707	.910
X2.3	47.15	24.134	.776	.906
X2.4	47.00	24.105	.842	.904
X2.5	47.00	25.368	.748	.909
X2.6	47.05	24.050	.746	.908

X2.7	47.05	24.471	.791	.906
X2.8	47.10	24.621	.787	.906
X2.9	47.60	24.884	.461	.925
X2.10	47.20	25.747	.526	.917
X2.11	47.15	25.818	.491	.919
X2.12	46.95	26.787	.447	.919

Dari hasil uji statistik pada instrumen kepemimpinan diperoleh nilai alpha cronbach's sebesar 0,918. Selanjutnya agar bisa dikatakan instrument itu reliabel jika harga r hitung $> 0,60$ (Dharma, 2011). Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada instrument kepemimpinan maka berdasarkan ketentuan nilai tersebut $> 0,60$ sehingga instrument tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung (warna kuning) dari setiap item pernyataan pada kuisioner disiplin kerja didapatkan hasil $> r$ tabel dimana nilai r tabel untuk jumlah responden sebanyak 20 orang dengan tingkat kemaknaan 5% yakni sebesar 0,444. Melihat ketentuan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan pada instrumen disiplin kerja dinyatakan valid.

Pembahasan

Untuk mengetahui dan menganalisis dominasi variable kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat peneliti menggunakan data pada tabel Model Summary berikut dengan indicator Adjusted R Square dikarenakan terdapatnya tiga variable bebas yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat.

Tabel 10. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.572	.553	3.130

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Berdasarkan data pada tabel 10 (Model Summary) diketahui bahwa Adjusted R Square adalah 0,553 yang berarti terdapat dominasi ketiga variable yang di uji tersebut sebesar 55,3% yang berarti lebih besar dari pada akumulasi variable variable lain yang tidak di uji dalam penelitian ini sebesar 44,7 %.

Tabel 11. Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.658	6.290		-.740	.462
	Kepemimpinan	1.167	.433	.864	2.698	.009
	Disiplin Kerja	.510	.086	.515	5.928	.000
	Budaya Organisasi	-.584	.426	-.445	-1.370	.175

a. Dependent Variable: Kinerja anggota

Berdasarkan data-data output pada tabel 5.24 (Coeffisients) diketahui bahwa nilai t uji variabel kepemimpinan 2,698 lebih besar dari t tabel (2,000) dan Sig 0,009 lebih kecil dibanding dengan 0,05. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat. Makin meningkat nilai variabel kepemimpinan akan meningkat pula variabel kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat.

Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai t Uji 5,928 lebih besar dari t tabel (2,000) dan sig 0,000 lebih kecil dibanding dengan 0,05. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat. Makin meningkat nilai variabel disiplin kerja akan meningkat pula variabel kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat.

Terakhir untuk variabel budaya organisasi diketahui nilai -1,370 lebih kecil dibandingkan dari t tabel (2,000) dan Sig 0,175 lebih besar dibanding dengan 0,05. Ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi kerja terhadap kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat. Walaupun ada, pengaruhnya pun sangat kecil dan tidak signifikan seerta memiliki arah yang negative (berlawanan).

Dari tabel 10 di atas dapat diketahui juga nilai uji persamaan regresi linier berganda pada tabel B yaitu $-4,658 + 1,167 + 0,510 - 0,584$. Dalam

Dari data-data tersebut dapat diinterpretasikan uji persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

1. Nilai konstanta -4,658 menunjukkan bahwa apabila tidak ada perubahan pada nilai variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi atau bersifat tetap, maka nilai kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat.
2. Nilai B1x1 (kepemimpinan) adalah 1,67 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan nilai 1 point kepemimpinan akan meningkatkan 1,167 point nilai kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat.
3. Nilai B2x2 (disiplin kerja) adalah 0,510 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan nilai 1 point disiplin kerja akan meningkatkan 0,510 point nilai kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat.
4. Nilai B3x3 (budaya organisasi) adalah -0,584 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan nilai 1 point budaya organisasi akan menurunkan 0,584 point nilai kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat.

Tabel 12. ANOVA^a

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	852.492	3	284.164	28.997	.000 ^b
	Residual	636.986	65	9.800		
	Total	1489.478	68			

a. Dependent Variable: Kinerja anggota

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Dari tabel 12 (ANOVA) diketahui bahwa nilai F uji 28,997 lebih besar dari pada F tabel (df=68-3 = 65) yang bernilai 4,00 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan, Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat yang berarti

bahwa makin meningkat nilai kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi akan makin meningkat pula nilai kinerja Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat, demikian pula sebaliknya.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan terhadap kinerja anggota, hasil ini diketahui dari pada nilai t Uji 2,698 lebih besar dari t tabel (2,000) dan sig 0,009 lebih kecil dibanding dengan 0,05. Nilai positif diketahui dengan tidak adanya tanda (-) pada nilai t Uji, dengan demikian maka makin meningkat nilai kepemimpinan akan makin meningkat pula kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan terhadap kinerja anggota, hasil ini diketahui dari pada nilai t Uji 5,928 lebih besar dari t tabel (2,000) dan sig 0,000 lebih kecil dibanding dengan 0,05. Nilai positif diketahui dengan tidak adanya tanda (-) pada nilai t Uji, dengan demikian maka makin meningkat nilai disiplin anggota akan makin meningkat pula kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan memiliki kecenderungan negative (arah berlawanan) budaya organisasi terhadap kinerja Anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat. Ini diketahui dari pada nilai t Uji -1,370 lebih kecil dibandingkan dari t tabel (2,000) dan sig 0,175 lebih besar dibanding dengan 0,05. Nilai negative diketahui dengan adanya tanda (-) pada nilai t Uji, dengan demikian peningkatan nilai budaya kerja tidak akan mempengaruhi nilai kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja anggota di Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat, ini diketahui dari pada nilai F Uji 28,997 lebih besar dari F tabel (4,00) dan sig 0,000 lebih kecil dibanding dengan 0,05. Nilai positif diketahui dengan tidak adanya tanda (-) pada nilai F Uji, dengan demikian maka makin meningkat nilai Kepemimpinan, disiplin kerja dan Budaya Organisasi secara simultan akan meningkatkan nilai kinerja anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat. Para pimpinan di Puspalad untuk lebih dapat membangun kebersamaan, bersama seluruh jajaran pimpinan dan anggota untuk memecahkan semua permasalahan kerja yang dihadapi. Para pimpinan dan manajemen Puspalad untuk lebih meningkatkan dan membangun disiplin kerja terutama dalam hal memanfaatkan waktu kerja. Para pimpinan dan manajemen Puspalad untuk lebih dapat membangun budaya kerja yang sehat dan kondusif agar seluruh anggota dalam instansi terutamaa untuk memaksimalkan kemampuan yang di miliki untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan berpengaruhnya secara simultan Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja anggota maka disarankan pada Pimpinan dan manajemen Puspalad untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan disiplin kerja anggotanya, serta membangun budaya kerja yang sehat dan kondusif melaui peningkatan koordinasi kerja antara pimpinan dan anggota, peningkatan disiplin waktu kepada seluruh anggota serta peningkatan budaya kerja yang dapat mengoptimalkan kemampuan setiap anggota untuk mencapai kinerja yang optimal.

Daftar Pustaka

- [1] Husainah, N., & Madiistriyatno, H. (2020). Determinants Of Organizational. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 218-219.
- [2] Madiistriyatno, H., & Sofianto. (2021). EFFECT OF SUPERVISION AND DISCIPLINE ON IMPROVING EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS AT KEBAYORAN BARU TAX SERVICE OFFICE. *Eduvest –Journal of Universal Studies*, 523.
- [3] Nuraeni, Mustika, Susanti, S. W., Topah, Y. B., Mkd, D. A., Rajagukguk, R., & HarriesMadiistriyatno. (2023). PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN INOVATIF. *Journal of Scientech Research and Development*, 331-332.
- [4] Nurakhim, B., Madiistriyatno, H., & Winata, A. (2023). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN CLASS IIA CENTRAL

- INSTITUTION, KARAWANG. Return : Study of Management, Economic And Bussines, 400.
- [5] Wahyuni, S. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasaan. 7(3), 164–175. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2711>
 - [6] Mangkunegara. (2016:75). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Verena Multi Finance. Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi, 6(1), 93–103. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/140%0Ahttps://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/download/140/132>
 - [7] Amir, Mohammad Faisal. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
 - [8] Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta
 - [9] Mangkunegara , 2006, Teori Orrganisasi dan Pengorganisasian, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
 - [10] Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Ghalia Indonesia, Bogor.
 - [11] Rivai., V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Rajagrafindopersada, Bandung.
 - [12] Mangkunegara. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
 - [13] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama
 - [14] Mangkunegara. A. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya,Bandung.
 - [15] Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama, Bandung
 - [16] Sutrisno. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. 1(1), 209–218
 - [17] Einola, K., & Alvesson, M. (2021). The perils of authentic leadership theory. *Leadership*, 17(4), 483-490.
 - [18] Fahmi, F., & Iskandar, W. (2020). Tipologi Kepemimpinan Dalam Peningkatan Mutu endidikan Islam Di Madrasah. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 10(1), 1-10.
 - [19] Gardner, W. L., Karam, E. P., Alvesson, M., & Einola, K. (2021). Authentic leadership theory: The case for and against. *The Leadership Quarterly*, 32(6), 101495.
 - [20] Handoko, T. Hani. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE,
 - [21] Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
 - [22] Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*.
 - [23] James M. Kouzes, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge*.
 - [24] Jason A. Colquitt, J. A. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*.
 - [25] John P. Kotter, J. L. (2011). *Organizational Culture and Performance*.
 - [26] Kim S. Cameron, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*.
 - [27] Levy, P. E. (2017). *Industrial/Organizational Psychology: Understanding the Workplace*.
 - [28] Robert L. Mathis, J. H. (2017). *Human Resource Management*.
 - [29] Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*.
 - [30] Timothy A. Judge, S. P. (2017). *Managing Organizational Behavior: What Great Managers Know and Do*.
 - [31] Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*.