

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA
ANGGOTA BATERAI TEMPUR (RAIPUR) YONARMED II/KOSTRAD
MAGELANG**

TESIS



Disusun Oleh:

MILWAN YOGA

NIM: 171103368

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2019**

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA
ANGGOTA BATERAI TEMPUR (RAIPUR) YONARMED II/KOSTRAD
MAGELANG**

TESIS

untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh:

**MILWAN YOGA
NIM: 171103368**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2019**

TESIS

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA
ANGGOTA BATERAI TEMPUR (RAIPUR) YONARMED II/KOSTRAD
MAGELANG**

Diajukan Oleh :

**MILWAN YOGA
NIM: 171103368**

Tesis ini telah disetujui
pada tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Wahyu Purwanto, MSIE

Dra. Suci Utami, MM

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, Juli 2019
Mengetahui,
Program Magister Manajemen
STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
Direktur

Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, Juli 2019

MILWAN YOGA

**STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha
2. Dr. Wahyu Purwanto, MSIE selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Dra. Suci Utami, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Danyon Baterai Tempur (Raipur) Yonarmed 11/Kostrad Magelang
7. Seluruh Anggota Baterai Tempur (Raipur) Yonarmed 11/Kostrad Magelang
8. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Yogyakarta, Juli 2019

Penulis

MILWAN YOGA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Pertanyaan Penelitian	6
D. Tujuan penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	8
B. Penelitian Terdahulu	17
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	20
B. Subyek dan Obyek Penelitian.....	20
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	21

	D. Metode Pengumpulan Data	22
	E. Metode Analisis Data	23
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Lokasi Penelitian.....	29
	B. Hasil Penelitian	31
	C. Pembahasan	47
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	56
	B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA		

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Daftar Jumlah Pelanggaran Disiplin Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Tahun 2018	3
Tabel 1.2. Data Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Yang Tidak Masuk Kerja Tanpa Ijin Tahun 2018	4

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Miles dan Huberman	29
---	----

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

Resimen Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang diharapkan mulai berlatih untuk membiasakan budaya disiplin, sehingga tidak akan terjadi tindakan pemecatan yang selama ini pernah terjadi karena pada aspek sikap perilaku. Hal seperti ini sama sekali tidak diharapkan Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang melakukan pelanggaran aturan, karena mereka adalah para pemuda dan pemudi terpilih yang mental dan moralnya dibangun untuk menjadi prajurit TNI yang baik. Para anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang dibentuk untuk memiliki pendirian kuat, jiwa tegar, dan perilaku yang tangguh, serta tidak melakukan hal-hal di luar kepatutan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip).

Dalam penegakan disiplin TNI AD di Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh anggota yang melanggar disiplin TNI AD dalam bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan yaitu tidak melaksanakan apel dan tidak melaksanakan tugas sesuai fungsinya masing-masing, serta penyebab tindakan pelanggaran dan tidak menyadari akan pekerjaannya sebagai anggota TNI AD.” dengan cara penjatuhan hukuman disiplin haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga hukuman disiplin itu dapat diterima oleh rasa keadilan. Pelaksanaan Penegakan disiplin di Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang berdasarkan Peraturan yang diterapkan adalah aturan-aturan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014 Tentang Hukum Disiplin Militer. Upaya peningkatan disiplin kerja anggota Polisi Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang yang teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, dan membangun suasana kerja yang harmonis.

Kata kunci: *Kinerja, Disiplin*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang berperan penting untuk kelangsungan organisasi. Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Mathis dan Jackson (2006:113) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, organisasi berharap agar dapat bertahan di persaingan yang semakin sengit agar memperoleh hasil terbaik khususnya di kinerja Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang agar mendapatkan kesuksesan. Tentunya diperlukan suatu proses yang panjang untuk mendapatkan kesuksesan tersebut. Kinerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra organisasi. Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi para anggotanya karena jika tidak ada dorongan maka para Anggotanya tidak bisa memacu dirinya sendiri untuk lebih

meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2001: 65) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap Mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan oleh Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi, Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012: 198). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan dengan baik, tanggung jawab yang tinggi.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Mathis dan Jackson (2006:113) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang sering diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Baterai Tempur (Raipur) Yonarmed 11/Kostrad Magelang berusaha untuk meningkatkan kinerja anggotanya melalui penelitian terhadap upaya peningkatan kinerja anggota ditinjau disiplin kerja yang dialami oleh anggotanya. Lingkungan militer yang ada di Yonarmed 11/Kostrad Magelang secara langsung menuntut setiap orang atau Anggota Resimen Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang yang terlibat di dalamnya untuk memiliki jiwa militer. Budaya disiplin, loyalitas, integritas, senioritas dan sebagainya, pada akhirnya mengarah pada satu hal yakni komitmen organisasi. Komitmen yang kuat terhadap organisasi ditunjukkan dengan sikap disiplin yang munculkan Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad.

Berikut ini adalah Daftar Jumlah Pelanggaran Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Tahun 2018:

Tabel 1.1

Daftar Jumlah Pelanggaran Disiplin Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad
Tahun 2018

No	Bulan	Laporan		
		Jumlah	Proses	Selesai
1	Januari	1	-	1
2	Februari	-	-	-
3	Maret	1	-	1
4	April	-	-	-
5	Mei	1	-	1
6	Juni	2	1	1
7	Juli	1	-	1
8	Agustus	2	1	1
9	September	-	-	-
10	Oktober	1	1	-
11	November	1	1	-
12	Desember	-	-	-
Jumlah		10	4	6

Sumber : Data Raipur Yonarmed 11/Kostrad, 2018

Dari data tersebut dapat terlihat dalam setiap bulannya masih terjadi pelanggaran disiplin kerja anggota Polri di Polres Sleman. Dan berikut ini adalah data anggota Polri di Polres Sleman yang tidak masuk kerja tanpa ijin :

Tabel 1.2

Data Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Yang Tidak Masuk Kerja Tanpa Ijin
Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah
1	Januari	-
2	Februari	-
3	Maret	-
4	April	1
5	Mei	-
6	Juni	1
7	Juli	3
8	Agustus	1
9	September	-
10	Oktober	-
11	November	-
12	Desember	-
Jumlah		6

Sumber : Data Raipur Yonarmed 11/Kostrad, 2018

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah pelanggaran disiplin masih terjadi sehingga perlu upaya peningkatan kedisiplinan anggota. Kualitas etos kerja dan disiplin kerja dari para anggota yang dipandang masih belum optimal.

Dalam upaya memperoleh hasil didik yang optimal perlu adanya suatu kegiatan melalui bimbingan dan pengasuhan (bimsuh) yang mengarah pada pembentukan disiplin Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang. Berdasarkan observasi pendahuluan diketahui bahwa terkadang peningkatan kinerja Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang masih dihadapkan pada

beberapa kendala, baik yang diakibatkan dari faktor intern maupun ekstern.

Kendala tersebut antara lain :

1. Masih ada personel yang melakukan pelanggaran disiplin, kemudian dikarenakan keterbatasan jumlah personel pengawasan maka masih ada kasus pelanggaran disiplin yang belum tuntas penyelesaiannya.
2. Masih ada Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang yang tidak masuk kerja tanpa ijin.
3. Masih perlu dilakukan sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman peraturan Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang tata tertib yang diberlakukan sehingga anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang dapat mengerti sepenuhnya mana perbuatan yang dilarang maupun tidak dilarang

Resimen Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang diharapkan mulai berlatih untuk membiasakan budaya disiplin, sehingga tidak akan terjadi tindakan pemecatan yang selama ini pernah terjadi karena pada aspek sikap perilaku. Hal seperti ini sama sekali tidak diharapkan Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang melakukan pelanggaran aturan, karena mereka adalah para pemuda dan pemudi terpilih yang mental dan moralnya dibangun untuk menjadi prajurit TNI yang baik. Para anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang dibentuk untuk memiliki pendirian kuat, jiwa tegar, dan perilaku yang tangguh, serta tidak melakukan hal-hal di luar kepatutan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini berjudul “Upaya Peningkatan Kinerja Ditinjau dari Disiplin Anggota Baterai Tempur (Raipur) Yonarmed 11/Kostrad Magelang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diambil permasalahan bahwa kinerja anggota Baterai Tempur (Raipur) Yonarmed 11/Kostrad Magelang ditinjau dari disiplin masih perlu ditingkatkan.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana kinerja ditinjau dari disiplin anggota Baterai Tempur (Raipur) Yonarmed 11/Kostrad Magelang?
2. Upaya apa yang akan dikembangkan dalam meningkatkan kinerja ditinjau dari disiplin Anggota Baterai Tempur (Raipur) Yonarmed 11/Kostrad Magelang ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kinerja ditinjau dari disiplin kerja anggota Baterai Tempur (Raipur) Yonarmed 11/Kostrad Magelang.
2. Untuk merumuskan upaya yang akan dikembangkan dalam meningkatkan kinerja ditinjau dari disiplin Anggota Baterai Tempur (Raipur) Yonarmed 11/Kostrad Magelang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi teori terutama mengenai peningkatan kinerja Anggota Resimen Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang.
- b. Sebagai masukan bagi peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan gambaran tentang upaya meningkatkan upaya untuk meningkatkan kinerja anggota Baterai Tempur (Raipur) Yonarmed 11/Kostrad Magelang ditinjau dari disiplin kerja.
- b. Memberikan masukan mengenai upaya yang akan dikembangkan dalam meningkatkan kinerja Anggota Baterai Tempur (Raipur) Yonarmed 11/Kostrad Magelang.

STIE Widya Wiyaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Disiplin

Kata kedisiplinan berasal dari bahasa Latin yaitu *discipulus*, yang berarti mengajari atau mengikuti yang dihormati. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007), menyatakan bahwa disiplin adalah:

- a. Tata tertib (di sekolah, di kantor, kemiliteran, dan sebagainya).
- b. Ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib.
- c. Bidang studi yang memiliki objek dan sistem tertentu.

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya (Priodarminto, 1994).

Menurut Ekosiswoyo dan Rachman (2000), kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut

Arikunto (1990), di dalam pembicaraan kedisiplinan dikenal dua istilah yang pengertiannya hampir sama tetapi pembentukannya secara berurutan.

Kedua istilah itu adalah disiplin dan ketertiban, ada juga yang menggunakan istilah siasat dan ketertiban. Ketertiban menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karena didorong oleh sesuatu dari luar misalnya karena ingin mendapat pujian dari atasan. Selanjutnya pengertian disiplin atau siasat menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti tata tertib karena didorong kesadaran yang ada pada kata hatinya (Arikunto, 1990).

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas / latihan yang dirancang karena dianggap perlu dilaksanakan untuk dapat mencapai sasaran tertentu (Sukadji, 2000). Kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang menggambarkan kepatuhan kepada suatu aturan atau ketentuan. Kedisiplinan juga berarti suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan yang sama, teratur dan tertib, yang dijadikan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik (Budiono, 2006). Santoso (2004) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sesuatu yang teratur, misalnya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan berarti bekerja secara teratur.

Kedisiplinan berkenaan dengan kepatuhan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap norma-norma dan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan dibentuk serta berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk

kesadaran dan keyakinan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan. Kedisiplinan adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap aturan (Moenir, 1999). Kedisiplinan merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 1999).

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

a. Tujuan kedisiplinan

Gaustad (1992) mengemukakan bahwa kedisiplinan memiliki 2 (dua) tujuan, yaitu memberi kenyamanan pada para siswa dan staf (guru) serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar. Subari (1994) berpendapat bahwa kedisiplinan mempunyai tujuan untuk penurutan terhadap suatu peraturan dengan kesadaran sendiri untuk terciptanya peraturan itu.

Menurut Durkeim (1995), kedisiplinan mempunyai tujuan ganda yaitu mengembangkan suatu peraturan tertentu dalam tindak tanduk manusia dan memberinya suatu sasaran tertentu dan sekaligus membatasi cakrawalanya. Tujuan kedisiplinan adalah perkembangan dari pengembangan diri sendiri dan pengarahan diri sendiri tanpa pengaruh atau kendali dari luar. Kedisiplinan adalah suatu latihan batin yang tercermin dalam tingkah laku yang bertujuan agar orang selalu patuh

pada peraturan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan anak didik mendisiplinkan diri dalam mentaati peraturan sekolah sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan lancar dan memudahkan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, anak didik perlu dibimbing atau ditunjukkan mana perbuatan yang melanggar tata tertib dan mana perbuatan yang menunjang terlaksananya proses belajar mengajar dengan baik.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan kedisiplinan adalah memberi kenyamanan pada para siswa dan staf (guru) serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar serta perkembangan dari pengembangan diri sendiri dan pengarahan diri sendiri tanpa pengaruh atau kendali dari luar.

b. Fungsi kedisiplinan

Fungsi kedisiplinan menurut Tu'u (2004) adalah:

- 1) Menata kehidupan bersama Kedisiplinan berguna untuk menyadarkan bahwa dirinya perlu menghargai orang lain dengan cara menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga tidak akan merugikan pihak lain dan hubungan dengan sesama menjadi baik dan lancar.
- 2) Membangun kepribadian Pertumbuhan kepribadian seseorang biasanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Disiplin yang diterapkan di masing-masing lingkungan tersebut memberi dampak bagi pertumbuhan kepribadian yang baik. Oleh karena itu, dengan disiplin seseorang akan terbiasa mengikuti, mematuhi aturan yang berlaku dan

kebiasaan itu lama kelamaan masuk ke dalam dirinya serta berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

- 3) Melatih kepribadian Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui latihan. Demikian juga dengan kepribadian yang tertib, teratur dan patuh perlu dibiasakan dan dilatih.
 - 4) Pemaksaan Kedisiplinan dapat terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar.
 - 5) Hukuman Tata tertib biasanya berisi hal-hal positif dan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar tata tertib tersebut.
 - 6) Menciptakan lingkungan yang kondusif Kedisiplinan berfungsi mendukung terlaksananya proses dan kegiatan instansi.
- c. Cara terbentuknya kedisiplinan

Menurut Lembaga Ketahanan Nasional (1997), kedisiplinan dapat terjadi dengan cara:

- a. Disiplin tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan harus ditumbuhkan, dikembangkan dan diterapkan dalam semua aspek menerapkan sanksi serta dengan bentuk ganjaran dan hukuman.
- b. Disiplin seseorang adalah produk sosialisasi sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar.
- c. Dalam membentuk disiplin, ada pihak yang memiliki kekuasaan lebih besar, sehingga mampu mempengaruhi tingkah laku pihak lain ke arah tingkah laku yang diinginkannya. Sebaliknya, pihak lain

memiliki ketergantungan pada pihak pertama, sehingga ia bisa menerima apa yang diajarkan kepadanya.

2. Disiplin TNI.

Mengenai Disiplin Prajurit Tentara Nasional Indonesia pertama kali diatur dalam *Wetboek van Krijgstucht voor Nederlands Indie (Staatsblad 1934 Nomor 168)* sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1947 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Disiplin Militer, yang kemudian diganti dengan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 1997 tentang Hukum Disiplin Prajurit Angkatan Bersenjata Republik Indonesia, yang kemudian secara rinci diatur dalam Peraturan Disiplin Prajurit TNI yang disahkan dengan Keputusan Panglima TNI Nomor/KEP/22/VIII/2005 Tanggal 10 Agustus 2005. Disiplin Prajurit TNI adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh bagi setiap prajurit TNI yang didukung oleh kesadaran yang bersendikan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit untuk menunaikan tugas dan kewajiban serta bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan-aturan atau tata kehidupan prajurit TNI.

Pelanggaran disiplin prajurit adalah segala perbuatan dan/atau tindakan yang dilakukan oleh prajurit TNI, baik sengaja maupun tidak sengaja melanggar peraturan disiplin prajurit TNI dan/atau melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan sendi-sendi kehidupan prajurit yang berdasarkan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit atau melanggar aturan kedinasan, merugikan organisasi TNI dan kehormatan prajurit.

Hukum Disiplin Prajurit TNI sangat diperlukan mengingat merebaknya kasus-kasus kekerasan yang melibatkan oknum TNI yang telah menarik perhatian masyarakat pada saat ini. Kasus-kasus kekerasan tersebut merupakan sebuah pelanggaran Hukum Disiplin Prajurit TNI yang telah menciderai institusi kemiliteran Indonesia. Tindakan indisipliner yang dilakukan oknum TNI ini mendorong untuk dilakukan penataan dan membenahi Disiplin Prajurit TNI yang bertujuan untuk membuat payung hukum dalam bentuk Undang-Undang untuk menertibkan kembali perilaku Prajurit TNI dalam pembinaan disiplin dari sistem kemiliteran di Indonesia.

Perkembangan kehidupan ketatanegaraan bangsa Indonesia berubah dengan cepat setelah terjadi reformasi nasional yang di dorong oleh semangat bangsa Indonesia untuk menata kehidupan bermasyarakat dan bernegara ke depan dengan lebih baik. Dengan berlakunya Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor: VI/MPR/2000 tentang Pemisahan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia; Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara; dan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia, maka pengaturan mengenai Hukum Disiplin Tentara Nasional Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 26 Tahun 1997 tentang Hukum Disiplin Prajurit Angkatan Bersenjata Republik Indonesia sudah tidak sesuai dengan politik hukum dan semangat reformasi bangsa Indonesia yang berkembang dan menyebabkan perubahan.

Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 1999 tentang Langkah-Langkah Kebijakan dalam Rangka Pemisahan Kepolisian Negara Republik Indonesia dari Angkatan Bersenjata Republik Indonesia dan adanya penggantian nama Angkatan Bersenjata Republik Indonesia menjadi TNI, karena itu perlu diadakan penggantian mengenai ketentuan yang mengatur tentang Hukum Disiplin Prajurit TNI. Dengan adanya penggantian pengaturan terhadap Undang-Undang Nomor 26 Tahun 1997 tentang Hukum Disiplin Prajurit Angkatan Bersenjata Republik Indonesia, diharapkan dapat menjadi landasan hukum dalam memberikan pembinaan dan menjamin hak dari Prajurit TNI dan pimpinan dalam pembinaan disiplin dari sistem kemiliteran di Indonesia. Undang-Undang tentang penggantian Hukum Disiplin Prajurit TNI Indonesia merupakan undang-undang yang bersifat *lex specialis* dari peraturan militer di Indonesia

3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang pegawai gelang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Tohardi (2002) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara

keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).

Kinerja (*Performance*) merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Namun dalam hal ini, peningkatan kinerja bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM tiap satuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan.

Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pendapat lain dari Manullang (2002) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Tohardi (2002), kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan di mana hasil kerja tersebut ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).

B. Penelitian Terdahulu

1. Cindy, 2018, Penerapan Hukum Disiplin Militer Terhadap Prajurit Tentara Nasional Indonesia Sebagai Pelaku Tindak Pidana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyelesaian tindak pidana yang dilakukan oleh anggota TNI dengan melalui Hukum Disiplin Militer dan untuk Untuk mengetahui parameter yang digunakan oleh oditurat militer dalam penyelesaian tindak pidana yang dilakukan oleh anggota TNI melalui Hukum Disiplin Militer. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif-empiris: yaitu penelitian yang mengkaji data primer dan data sekunder. Penelitian ini diawali dengan menggunakan data sekunder yang berupa bahan kepustakaan yang kemudian akan dilanjutkan dengan melakukan penelitian lapangan guna memperoleh data primer di lokasi penelitian. Penelitian ini juga ditunjang hasil wawancara terhadap narasumber yakni Oditurat Militer II-11 Yogyakarta dan Staf Hukum Pangkalan Udara Adi Sutjipto Yogyakarta. Analisis data dalam hal ini dilakukan secara kualitatif dan hasilnya disampaikan secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam

proses pelaksanaan Penyelesaian pelanggaran Hukum Disiplin Militer yang dilakukan oleh anggota TNI akan dikenai tindakan Disiplin Militer yang diberikan langsung oleh Ankom kepada bawahannya, tindakan tersebut bersifat seketika serta bersifat mendidik dapat berupa tindakan fisik dan teguran lisan. Hukuman Disiplin Militer diikuti dengan sanksi admitrasi, sanksi tersebut diberikan berdasarkan kepangkatan Tamtama, Bintara dan Perwira. Parameter yang digunakan oleh Oditurat militer adalah semua hukuman disiplin militer yang diputuskan bertujuan agar prajurit TNI tersebut kembali patuh dan perpegang teguh pada Peraturan dan Hukum yang berlaku di Indonesia serta berpegang teguh pada Pancasila, Sapta Marga, Sumpah Prajurit, dan Delapan Wajib TNI.

2. Eddy Putra Jaya, 2015, Manajemen Disiplin Kerja Anggota Polri Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan pengelolaan disiplin kerja anggota Polsek Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Metode penelitian adalah metode kualitatif. Data dikumpulkan oleh peneliti dan disajikan dalam kata-kata, tanpa ditambah atau dihilangkan data dari penelitian. Hasil penelitian menunjukkan disiplin anggota dari Sektor Kepolisian Muara Beliti baik, mereka melakukan tugas berdasarkan tugas utama mereka masing-masing. Kesuksesan anggota Kepolisian Muara Beliti didukung oleh Kapolsek Muara Beliti dalam mengembangkan memberikan arahan dalam bekerja, sehingga setiap anggota

Sektor Kepolisian Muara Beliti mencoba untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif berbeda dengan penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif sering disebut dengan penelitian naturalistik, etnografik, studi kasus atau fenomenologi. Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan tentang orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka (Depdiknas,2007).

Penelitian kualitatif umumnya mengambil sampel lebih kecil, dan pengambilannya cenderung memilih yang *purposif* daripada acak. Penelitian kualitatif lebih mengarah ke penelitian proses daripada produk; dan biasanya membatasi pada satu kasus.

Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip). Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang peroleh melalui pemotretan.

B. Subyek dan Obyek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh *Spradley* dinamakan “*Social Situation*” atau situasi social yang terdiri

atas tiga elemen yaitu : tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi social tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi social yang memiliki kesamaan dengan situasi social pada kasus yang dipelajari.

Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber atau Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang dalam penelitian. (Sugiyono, 2010), sehingga di dalam penelitian ini :

1. Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini, subyek penelitiannya 4 orang anggota Resimen Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang.

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Upaya Peningkatan Kinerja Anggota Resimen Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Militer Magelang Ditinjau dari Disiplin.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian adalah Raipur Yonarmed 11/Kostrad Militer Magelang yang berlokasi di Jalan Kesatrian Kidul, Magelang Tengah, Magelang.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama kurang lebih dua bulan,

yaitu dari bulan Mei sampai dengan Juli 2019.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang akurat dan objektif maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dilapangan melalui sumber, dimana biasanya dilakukan dalam dua cara yakni :

- 1) Observasi (Pengamatan), yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu kinerja anggota Baterai Tempur (Raipur) Yonarmed 11/Kostrad Magelang.
- 2) Interview (Wawancara), yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan serangkaian tanya jawab terhadap beberapa sumber yang dianggap relevan dengan data yang ingin diperoleh. Wawancara dilakukan kepada 4 orang Anggota Raipur Yonarmed 11/Kostrad Magelang.

2. Data Sekunder

Kepustakaan yaitu dengan mencari data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mencari dan membaca literatur, buku-buku bacaan dan tulisan ilmiah yang berkaitan dan relevan dengan objek penelitian yang hendak diteliti.

E. Metode Analisis Data

Metode analisa data untuk mengetahui kinerja ditinjau dari disiplin anggota Baterai Tempur (Raipur) Yonarmed 11/Kostrad Magelang serta upaya yang akan dikembangkan dalam meningkatkan Anggota Baterai Tempur (Raipur) Yonarmed 11/Kostrad Magelang menggunakan adalah metode Miles dan Huberman. Miles dan Huberman (2007), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing / verification*). Analisis data kualitatif model Miles dan Huberman terdapat 3 (tiga) tahap:

a. Tahap Reduksi Data

Sejumlah langkah analisis selama pengumpulan data menurut Miles dan Huberman adalah :

- 1) Meringkaskan data kontak langsung dengan orang, kejadian dan situasi di lokasi penelitian. Pada langkah pertama ini termasuk pula memilih dan meringkas dokumen yang relevan.
- 2) Pengkodean.

Pengkodean hendaknya memperhatikan setidaknya-tidaknya empat hal:

- a) Digunakan simbol atau ringkasan.

- b) Kode dibangun dalam suatu struktur tertentu.
 - c) Kode dibangun dengan tingkat rinci tertentu
 - d) Keseluruhannya dibangun dalam suatu sistem yang integratif.
- 3) Dalam analisis selama pengumpulan data adalah pembuatan catatan obyektif. Peneliti perlu mencatat sekaligus mengklasifikasikan dan mengedit jawaban atau situasi sebagaimana adanya, faktual atau obyektif-deskriptif.
- 4) Membuat catatan reflektif.
Menuliskan apa yang terangan dan terfikir oleh peneliti dalam sangkut paut dengan catatan obyektif tersebut diatas. Harus dipisahkan antara catatan obyektif dan catatan reflektif.
- 5) Membuat catatan marginal.
Miles dan Huberman memisahkan komentar peneliti mengenai substansi dan metodologinya. Komentar substansial merupakan catatan marginal.
- 6) Penyimpanan data.
Untuk menyimpan data setidaknya-tidaknya ada tiga hal yang perlu diperhatikan :
- a) Pemberian label
 - b) Mempunyai format yang uniform dan normalisasi tertentu
 - c) Menggunakan angka indeks dengan sistem terorganisasi baik.
- 7) Analisis data selama pengumpulan data merupakan pembuatan memo. Memo yang dimaksud Miles dan Huberman adalah

teoritisasi ide atau konseptualisasi ide, dimulai dengan pengembangan pendapat atau porposisi.

8) Analisis antarlokasi.

Ada kemungkinan bahwa studi dilakukan pada lebih dari satu lokasi atau dilakukan oleh lebih satu staf peneliti. Pertemuan antar peneliti untuk menuliskan kembali catatan deskriptif, catatan reflektif, catatan marginal dan memo masing-masing lokasi atau masing-masing peneliti menjadi yang konform satu dengan lainnya, perlu dilakukan.

9) Pembuatan ringkasan sementara antar lokasi.

Isinya lebih bersifat matriks tentang ada tidaknya data yang dicari pada setiap lokasi.

Mencermati penjelasan di atas, seorang peneliti dituntut memiliki kemampuan berfikir sensitif dengan kecerdasan, keluasan serta kedalaman wawasan yang tertinggi. Berdasarkan kemampuan tersebut peneliti dapat melakukan aktivitas reduksi data secara mandiri untuk mendapatkan data yang mampu menjawab pertanyaan penelitian. Bagi peneliti pemula, proses reduksi data dapat dilakukan dengan mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi tersebut diharapkan wawasan peneliti akan berkembang, data hasil reduksi lebih bermakna dalam menjawab pertanyaan penelitian.

b. Tahap Penyajian Data/ Analisis Data Setelah Pengumpulan Data

Pada tahap ini peneliti banyak terlibat dalam kegiatan penyajian atau penampilan (*display*) dari data yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya, mengingat bahwa peneliti kualitatif banyak menyusun teks naratif. Display adalah format yang menyajikan informasi secara tematik kepada pembaca. Miles dan Huberman (2007) memperkenalkan dua macam format, yaitu : diagram konteks (*context chart*) dan matriks.

Penelitian kualitatif biasanya difokuskan pada kata-kata, tindakan-tindakan orang yang terjadi pada konteks tertentu. Konteks tersebut dapat dilihat sebagai aspek relevan segera dari situasi yang bersangkutan, maupun sebagai aspek relevan dari sistem sosial dimana seseorang berfungsi (ruang kelas, sekolah, departemen, keluarga, agen, masyarakat lokal), sebagai ilustrasi dapat dibaca Miles dan Huberman (2007).

Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisirkan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan cara menampilkan data, membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu ditindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal.

Miles and Huberman (2007) menyatakan : "*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*" yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Miles dan Huberman membantu para peneliti kualitatif dengan model-model penyajian data yang analog dengan model-model penyajian data kuantitatif statis, dengan menggunakan tabel, grafiks, matriks dan sebagainya; bukan diisi dengan angka-angka melainkan dengan kata atau *phase* verbal.

Selanjutnya disarankan dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif juga dapat berupa : bagan, hubungan antar kategori, diagram alur (*flow chart*), *pictogram*, dan sejenisnya. Kesimpulan yang dikemukakan ini masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya.

Penyajian data (*display*) dalam penelitian ini dipaparkan/deskripsikan analisis lingkungan internal untuk menemukan kekuatan dan kelemahan. Kemudian analisis lingkungan eksternal untuk menemukan peluang dan ancaman.

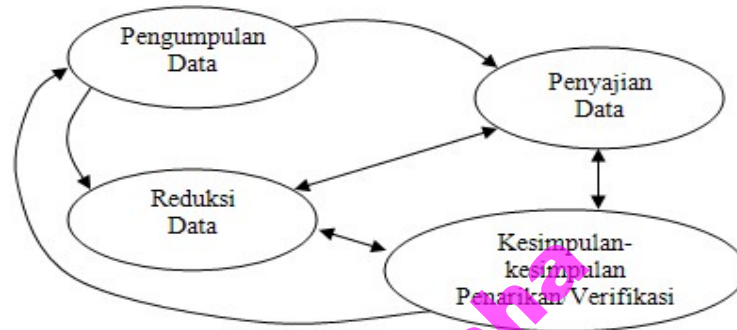
c. Tahap Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah selanjutnya adalah tahap penarikan kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Seperti yang dijelaskan di atas bahwa kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap

pengumpulan data berikutnya. Proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah yang disebut sebagai verifikasi data. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat dalam arti konsisten dengan kondisi yang ditemukan saat peneliti kembali ke lapangan maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel.

Langkah verifikasi yang dilakukan peneliti sebaiknya masih tetap terbuka untuk menerima masukan data, walaupun data tersebut adalah data yang tergolong tidak bermakna. Namun demikian peneliti pada tahap ini sebaiknya telah memutuskan antara data yang mempunyai makna dengan data yang tidak diperlukan atau tidak bermakna. Data yang dapat diproses dalam analisis lebih lanjut seperti absah, berbobot, dan kuat sedang data lain yang tidak menunjang, lemah, dan menyimpang jauh dari kebiasaan harus dipisahkan. Dengan mengkonfirmasi makna setiap data yang diperoleh dengan menggunakan satu cara atau lebih, diharapkan peneliti memperoleh informasi yang dapat digunakan untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian. Penarikan kesimpulan penelitian kualitatif diharapkan merupakan temuan baru yang belum pernah ada. Temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya remang-remang atau gelap menjadi jelas setelah diteliti. Temuan tersebut berupa hubungan kausal atau interaktif, bisa juga berupa hipotesis atau teori.

Analisis data kualitatif model Miles dan Huberman dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model Miles dan Huberman
Sumber Miles dan Huberman (2007)

STIE Widya Widayana
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1990. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta : Bumi. Aksara
- Budiono, 2006. Pengertian Kedisiplinan, <http://repository.usu.ac.id>.
- Depdiknas. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun. 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta.
- Durkeim 1995. The Division of Labor in Society. (dialihbahasakan dalam bahasa Inggris oleh George Simpson). New York: The Free Press
- Eddy Putra Jaya, 2015, Manajemen Disiplin Kerja Anggota TNI AD Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat
- Ekosiswoyo dan Rachman. 2000. Motivasi Belajar Dan Disiplin. Surabaya: Akasara Baru
- _____. 2007. Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3. Jakarta : Balai Pustaka.
- Gaustad, J. 1992. Discipline in School. Massachusetts, USA : Allyn Bacon.
- Hasibuan, Malayu S. P 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Lembaga Ketahanan Nasional, 1997, Disiplin Nasional, Jakarta: Balai Pustaka
- Mangkunegara, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manullang.2002. Dasar-Dasar Manajemen. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Masri Adam, 2014, Penegakan Sanksi Disiplin Terhadap Anggota TNI AD Yang Melakukan Pelanggaran Dalam Menjalankan Tugas Di Bidang Penegakan Hukum.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Miles, Matthew B dan A. Michael Huberman. (2007). Analisis Data Kualitatif,. Buku sumber tentang metode- metode baru. Jakarta: Universitas Indonesia. Press
- Moenir, H.A.S., 2001, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, Alex S, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengantar,. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prijodarminto, Soegeng. 1994. Disiplin Menuju Sukses. Jakarta: Pradaya paramita
- Santoso, Singgih. 2000. Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik. Jakarta: ELex. Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sukadji, Soetarlinah. 2000. Penyusunan dan Mengevaluasi Laporan Penelitian. Universitas Indonesia Press: Jakarta
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Tohardi, Ahmad, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya. Manusia, Bandung : Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju
- Tu'u. Tulus, 2004. Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa. Jakarta: Gramedia