

Volume 3 Nomer 2, Mei 2025

UPAYA PENINGKATAN KINERJA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KEBUMEN
Agus Junaidi.S , Uswatun Chasanah, Achmad Tjahjono

EVALUASI KINERJA BAGIAN KEPANITERAAN PENGADILAN AGAMA BANTUL
Ahmad Rifqi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono

EVALUASI KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK DI WILAYAH KECAMATAN MAGELANG SELATAN
Dwika Rastrasila, Meidi Syaflan, Sulastiningsih Sulastiningsih

UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PERSONEL DALAM PENATAUSAHAAN BARANG MILIK NEGARA (BMN) MELALUI PENGGUNAAN APLIKASI SIMAK-BMN DI AKADEMI MILITER MAGELANG
Eka Wahyudianta, Nur Widiastuti

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL AKADEMI MILITER
Erwin Djatniko, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Sofiati Sofiati

UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MR. DIY YOGYAKARTA
Jeffri Vower Situmeang, Muda Setia Hamid, Zulkifli Zulkifli

ANALISIS KINERJA PERANGKAT DESA PADA BIDANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI DESA KOROWELANG KECAMATAN KUTOWINANGUN KABUPATEN KEBUMEN
Muhamad Haryanto, Jazuli Akhmad

UPAYA PENINGKATAN KEPATUHAN TENAGA KESEHATAN DALAM RANGKA PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN INFEKSI (PPI) DI PUSKESMAS CANDIROTO KABUPATEN TEMANGGUNG
Rohedy Kartiko Junianto, Priyastiwati Priyastiwati, Muhammad Subkhan

EVALUASI PENGELOLAAN DANA BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH(Studi di SDN 1 Sadangkulon Kec. Sadang Kab. Kebumen Tahun 2020)
Sarip Hidayat, Mohamad Mahsun, Ary Sutrischastini

ANALISIS KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PADA PASIEN
Sarwidi Sarwidi, Suci Utami Wikaningtyas

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP PEMBENTUKAN KARAKTER DIMEDIASI DISIPLIN TARUNA AKMIL MAGELANG
Yulia Indriawati, Muhammad Mathori

Home / Archives / Vol. 3 No. 2 (2025): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia

Vol. 3 No. 2 (2025): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrima.v3i2>

Published: 2025-05-08

Articles

- UPAYA PENINGKATAN KINERJA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KEBUMEN**
Agus Junaidi.S , Uswatun Chasanah, Achmad Tjahjono 171 – 193
[pdf](#)
- EVALUASI KINERJA BAGIAN KEPANITERAAN PENGADILAN AGAMA BANTUL**
Ahmad Rifqi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono 194 - 210
[pdf](#)
- EVALUASI KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK DI WILAYAH KECAMATAN MAGELANG SELATAN**
Dwika Rastrasila, Meidi Syaflan, Sulastiningsih Sulastiningsih 211 – 231
[pdf](#)
- UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PERSONEL DALAM PENATAUSAHAAN BARANG MILIK NEGARA (BMN) MELALUI PENGGUNAAN APLIKASI SIMAK-BMN DI AKADEMI MILITER MAGELANG**
Eka Wahyudianta, Nur Widiastuti 232 – 252
[pdf](#)
- PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL AKADEMI MILITER**
Erwin Djatniko, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Sofiati Sofiati 253 - 282
[pdf](#)
- UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MR. DIY YOGYAKARTA**
Jeffri Vover Situmeang, Muda Setia Hamid, Zulkifii Zulkifii 283 - 301
[pdf](#)
- ANALISIS KINERJA PERANGKAT DESA PADA BIDANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI DESA KOROWELANG KECAMATAN KUTOWINANGUN KABUPATEN KEBUMEN**
Muhamad Haryanto, Jazuli Akhmad 302 - 314
[pdf](#)
- UPAYA PENINGKATAN KEPATUHAN TENAGA KESEHATAN DALAM RANGKA PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN INFEKSI (PPI) DI PUSKESMAS CANDIROTO KABUPATEN TEMANGGUNG**
Rohedy Kartiko Junianto, Priyastwi Priyastwi, Muhammad Subkhan 315 - 330
[pdf](#)
- EVALUASI PENGELOLAAN DANA BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH**
(Studi di SDN 1 Sadangkulon Kec. Sadang Kab. Kebumen Tahun 2020)
Sarip Hidayat, Mohamad Mahsun, Ary Sutrischastini 331 - 346
[pdf](#)
- ANALISIS KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PADA PASIEN**
Sarwidi Sarwidi, Suci Utami Wikaningtyas 347 - 373
[pdf](#)
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP PEMBENTUKAN KARAKTER DIMEDIASI DISIPLIN TARUNA AKMIL MAGELANG**
Yulia Indriawati, Muhammad Mathori 374 - 396
[pdf](#)

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

zotero

Mendeley

INDEXING LIST



Support By

ji RELAWAN
JURNAL INDONESIA

VISITORS

00017796

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL AKADEMI MILITER

Erwin Djatniko (Kodam III/Siliwangi)¹
Muhammad Awal Satrio Nugroho (STIE WW)²
Sofiaty (STIE WW)³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel Akademi Militer. Populasi dalam penelitian berjumlah 233 orang, dengan metode pengambilan sampel adalah metode teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota dari populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 233 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan, variabel kompetensi, variabel disiplin, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel tenaga kependidikan di Akademi Militer. Nilai Adjust R square yaitu 0,762, dengan demikian besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel tenaga kependidikan di Akademi Militer sebesar 76,2%. Adapun sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin, Lingkungan Kerja

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership, competency, work discipline and work environment on the performance of military academy personnel. The population in the study was 233 people, the sampling method was a saturated sampling technique, namely a sampling technique when all members of the population were used as samples, so the sample used in this study was 233 people. The data analysis method in this research uses the descriptive analysis method. The research results show that partially leadership variables, competency variables, discipline variables and work environment variables have a significant effect on performance. The results of hypothesis testing show that simultaneously the variables of leadership, competence, discipline and work environment have a significant effect on the performance of educational personnel at the Military Academy. The Adjust R square value is 0.762, so the influence of leadership, competency, discipline and work

environment variables on the performance of educational personnel at the Military Academy is 76.2%. The remaining 23.8% was influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: Leadership, Competence, Discipline, Work Environment

PENDAHULUAN

TNI AD sebagai bagian dari institusi TNI memiliki tanggung jawab dalam menjaga, melindungi dan mempertahankan keutuhan NKRI dari berbagai ancaman yang timbul dari dalam maupun yang datang dari luar negeri. TNI AD sebagai bagian dari institusi TNI yang menjadi pengetahuan dasar harus diyakini dan dipercaya sebagai pedoman, selanjutnya diintegrasikan dengan berbagai pengetahuan filosofis, historis dan kultural lainnya secara holistik yang berasal dari proses analisis yang akurat, sehingga secara komprehensif diperoleh nilai-nilai intrinsik sebagai suatu ajaran dimana TNI AD merupakan organisasi pembangun dan pengembang kekuatan matra darat dan kekuatan yang dipersiapkan dalam rangka gelar kekuatan TNI di darat.

Salah satu institusi TNI AD adalah Akademi Militer Magelang. Sebagai Badan Pelaksana Pusat di tingkat Mabes TNI AD, yang berkedudukan langsung di bawah Kasad, Akademi Militer mempunyai tugas pokok untuk membentuk Taruna Akademi Militer menjadi Perwira TNI AD yang memiliki sikap dan perilaku sebagai prajurit Saptamarga, pengetahuan dan keterampilan dasar golongan Perwira, berkualifikasi Akademis Program Diploma IV Pertahanan serta jasmani yang samapta. Akademi Militer mempunyai visi "Menjadikan Akademi Militer sebagai *Center of Excellence* yang dapat mewujudkan hasil didik yang profesional dan dicintai rakyat". Adapun misinya adalah: 1). Mengoptimalkan kinerja organisasi melalui program pembinaan satuan dengan melaksanakan validasi organisasi, pengisian materiil, penataan pangkalan, melengkapi peranti lunak dan pemenuhan sarana prasarana pendidikan dan pembinaan latihan. 2). Meningkatkan peran 10 komponen pendidikan. 3). Meningkatkan kualitas hasil didik (Taruna) agar menjadi Perwira Profesional sebagai pemimpin masa depan dan dicintai rakyat. 4). Meningkatkan peran dan fungsi pengkajian dan pengembangan. 5). Melaksanakan kegiatan sosialisasi dan pembinaan teritorial terbatas di sekitar pangkalan dan daerah latihan. Sebagaimana lembaga pendidikan di Institusi TNI AD, maka Akademi Militer mengenal adanya sepuluh komponen pendidikan, meliputi 1) Kurikulum Pendidikan, 2) Paket Instruksi, 3) Tenaga Pendidik, 4) Tenaga Kependidikan, 5) Peserta Didik, 6) Alat Instruksi dan Alat Penolong Instruksi, 7) Metode Pengajaran, 8) Evaluasi, 9) Fasilitas Pendidikan, dan 10) Anggaran.

Permasalahannya, belum sepenuhnya komponen tenaga pendidikan tersebut optimal dalam mendukung tugas pokok Akademi Militer. Dari sisi kepemimpinan, tenaga kependidikan belum sepenuhnya mereka mampu menjadi *role model* bagi Taruna. Apa yang dipelajari oleh Taruna Akademi Militer pada dasarnya itu semua sebagai bekal dan akan diterapkan dalam kehidupan seorang prajurit nantinya. Taruna

akan meniru dan mencari contoh dari teori yang didapatkannya selama menempuh pendidikan atau kuliah dengan melihat contoh dari para tenaga kependidikan. Dari sisi kompetensi tenaga kependidikan belum sepenuhnya memenuhi persyaratan, apalagi sejak tanggal 29 Desember 2010 Dirjen Dikti telah memberikan izin kepada Akademi Militer untuk menyelenggarakan 5 Program Studi (Prodi). Sejak itu Akademi Militer berada di bawah Pendidikan Tinggi dan juga Mabesad. Hal ini menyebabkan Akademi Militer harus berubah, sebagai contoh karena sudah diberikan izin menyelenggarakan Prodi jenjang D IV maka kompetensi tenaga pendidik atau dosen dan tenaga kependidikan juga harus menyesuaikan. Dari sisi disiplin kerja belum sepenuhnya tenaga kependidikan di Akademi Militer berada pada kondisi yang baik. Beberapa tenaga kependidikan telah menunjukkan disiplin kerja yang baik, dalam arti bertanggung jawab terhadap terselesaikannya tugas yang dipercayakan pada hari itu. Akan tetapi tidak sedikit juga tenaga kependidikan yang terkesan hanya menghabiskan waktu tanpa memperhatikan ketercapaian tugas hari itu, yang penting begitu lonceng berbunyi mereka pulang. Permasalahan-permasalahan di atas diduga berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat di antaranya masih terdapatnya distribusi surat menyurat yang terlambat sampai kepada alamat padahal seluruh instansi berada satu atap di Akademi Militer. Selain itu juga masih terdapat kesalahan tulis-menulis di satuan bawah Akademi Militer yang mengindikasikan bahwa tenaga kependidikan kurang optimal.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok (Silva & Rosa, 2022). Seorang pimpinan yang baik dalam melaksanakan kepemimpinannya menurut (Kahn, 1997) dalam (Gemeda & Lee, 2020) jika; a). Dapat memberikan kepuasan terhadap kebutuhan langsung para bawahan sehingga terjalin kerjasama yang baik antara bawahan dengan pimpinan sehingga apa yang diharapkan dapat tercapai. b). Menyusun jalur pencapaian tujuan sebagai pedoman untuk mengerjakan pekerjaan, adanya rencana kerja yang jelas dalam mencapai tujuan sehingga pekerjaan yang akan dicapai terlaksana dengan program yang teratur antara pimpinan dan bawahan. c). Menghilangkan hambatan-hambatan pencapaian tujuan, pimpinan harus bisa menghilangkan hambatan yang terjadi dalam pekerjaan seperti komunikasi yang baik antar pegawai. d). Mengubah tujuan karyawan sehingga mereka dapat berguna secara organisasi dan menjalankan tugas sesuai dengan yang diharapkan. Lebih lanjut (Sinnicks, 2018) mengatakan hakekat kepemimpinan adalah : a). Suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang meliputi kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*); b). Serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya pemimpin itu sendiri; c). Sebagai proses antar hubungan antar pimpinan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menempatkan dirinya sebagai agen perubahan bagi organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku dan berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi, kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Kompetensi

Menurut (Sanderson & West, 1976) istilah kompetensi yang dalam bahasa Inggrisnya disebut "*competencies, competences dan competent*" dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata "*competence*" sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Setidaknya ada lima pengertian dalam definisi yang memerlukan pemahaman. (a) Pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, seperti pengetahuan seorang ahli bedah tentang anatomi manusia. (b) Keterampilan, merupakan keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, seperti keahlian ahli bedah untuk melakukan operasi. (c) Konsep diri dan nilai-nilai, yang merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, contohnya adalah kepercayaan diri, kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi, seperti kepercayaan diri ahli bedah dalam melaksanakan operasi yang sulit. (d) Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Penglihatan yang baik merupakan karakteristik pribadi yang diperlukan ahli bedah, seperti juga pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan. (e) Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Contohnya, ahli bedah dengan orientasi antarpribadi yang tinggi mengambil tanggungjawab pribadi untuk bekerjasama dalam anggota lain dalam tim operasi.

Wahyono et al., (2018) mengemukakan beberapa pengertian tentang kompetensi, diantaranya sebagai berikut : a). Kompetensi pegawai adalah kemampuan yg harus dimiliki seorang/ setiap karyawan (individual) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/ jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi/ perusahaan; b). Kompetensi pegawai adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan/ keahlian dan sikap (kepribadian) yang harus dikuasai oleh seorang/ setiap karyawan melalui kegiatan pembelajaran mengenai bidang kerja/ jabatannya; c). Kompetensi pegawai adalah pemilikan, penguasaan keterampilan/ keahlian atau kemampuan yang dituntut oleh pekerjaan/ jabatan masing-masing. Kompetensi pegawai memiliki tiga komponen yaitu Komponen Kognitif, Komponen Afektif, dan Komponen Psikomotorik; d). Kompetensi merupakan kemampuan dengan tiga kriteria yang terdiri dari: *Knowledge Criteria* : Kemampuan intelektual mengenai pekerjaan/ jabatan sebagai tugas pokok. *Performance Criteria* : kemampuan merencanakan, melaksanakan pekerjaan/ jabatan dan menilai hasilnya, menggunakan alat dan kerjasama dalam bekerja. *Product Criteria* : kemampuan

mengukur dan menilai kemajuan dalam bekerja dengan berorientasi pada efisiensi, efektivitas/ produktivitas dan kualitas; e). Kompetensi pegawai adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap (kepribadian) dalam satu bidang kerja tertentu (*vocation*) yang memerlukan pendidikan dan pelatihan, merupakan suatu profesi. Misalnya: kedokteran, hukum (jaksa, hakim, pengacara), teknik (bangunan, mesin, arsitek), ekonomi dan lain-lain.

Mengacu kepada uraian di atas, maka kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seorang dalam melaksanakan tugas profesinya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimiliki. Kompetensi merupakan perilaku yang irasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan pula.

Disiplin Kerja

Menurut (Nurfadila et al., 2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Rahmah & Fatmah, 2019) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Nurfadila et al., 2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan Kerja

Menurut Sun & Bunchapattanasakda (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Blazovich, 2013). Selanjutnya Azevedo et al., (2021) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: *Pertama*, Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan

dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. *Kedua*, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

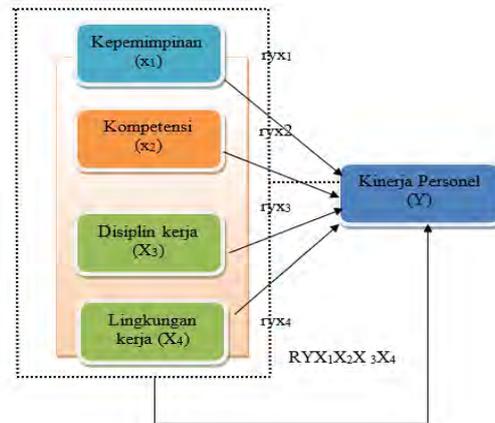
Kinerja

Menurut Rahmah & Fatmah (2019) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Hujala & Laihonon, 2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Chapman et al., (2018) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : 1). Faktor Individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi rohani dan jasmani. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi rohani dan jasmani maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. 2). Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai tujuan kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sebagai hasil kerja dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan memberi nilai sesuai dengan norma maupun etika.

Kerangka Penelitian

Kerangka konseptual (*frame work*) dalam penelitian ini berdasarkan pada permasalahan yang telah diuraikan yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas (*independen variabel*) yang mempengaruhi kinerja personel sebagai variabel terikat (*dependen variabel*).

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu anggapan atau asumsi yang sementara waktu dianggap benar, yang kemudian diadakan penelitian untuk menguji tingkat kebenaran dari anggapan atau asumsi tersebut dengan menggunakan data-data dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan, dalam penelitian ini hipotesis yang dibangun yaitu: a). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Tenaga Kependidikan Akademi Militer; b). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Tenaga Kependidikan Akademi Militer; c). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Tenaga Kependidikan Akademi Militer; d). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Tenaga Kependidikan Akademi Militer; e). Kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Tenaga Kependidikan Akademi Militer.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang menyajikan perhitungan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja,

lingkungan kerja terhadap kinerja personel tenaga kependidikan di Akademi Militer dan regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang paling dominan memengaruhi kinerja pada sekelompok obyek. Definisi operasional variabel adalah suatu karakter, ciri, sifat, watak, milik atau keadaan yang melekat pada beberapa subyek barang, orang yang dapat berbeda-beda intensitas dari banyaknya kategori.

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pada data yang akan dikumpulkan serta dalam menentukan alat pengumpulan data. Oleh karena itu, pembahasan-pembahasan akan hal tersebut harus diarahkan pada titik temu yang jelas dan tegas diantara variabel-variabel guna mempermudah proses selanjutnya. Adapun definisi operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut.

Kepemimpinan (X1) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa semangat demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan (Adler, 2011; Du et al., 2012; Luthans et al., 2008; Mahajan & Templer, 2021). Kepemimpinan merupakan faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka kesuatu tujuan. Indikator dari kepemimpinan dalam penelitian ini antara lain : hubungan pimpinan dengan bawahan, kemampuan menampung aspirasi, kemampuan mendelegasikan wewenang, kemampuan memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan.

Kompetensi (X2) adalah karakteristik pokok dari seorang pegawai yang mengakibatkan terciptanya sebuah kinerja efektif/superior (Pervez et al., 2018; Wahyono et al., 2018). Indikator dari kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: pengetahuan, keterampilan, Motif, Sifat, Citra diri.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi (Franklin & Pagan, 2006; Grosecchl & Doherty, 2000; Pribadi & Herlena, 2016). Indikator dari disiplin ada lima yaitu: Kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan etika bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Afsar et al., 2020; Azevedo et al., 2021; Lazauskaite-Zabielske et al., 2018; Tegor & Umar, 2017). Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: penerangan dan pencahayaan yang memadai, tingkat kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, kelengkapan fasilitas dan peralatan kerja, keamanan lingkungan kerja, hubungan pegawai dengan pimpinan, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Kinerja merupakan sikap, nilai, moral, serta alasan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja atau bertindak dalam profesinya (Adiguzel &

Sonmez Cakir, 2022; Perry & Wise, 2005; Samadara, 2020). Kinerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: Kesanggupan/kemauan dalam melaksanakan pekerjaan, kecepatan dan ketepatan hasil kerja, kemampuan mengambil inisiatif, kemampuan berkomunikasi/bekerja sama, kedisiplinan pribadi.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah organik Akademi Militer yang bertugas sebagai tenaga kependidikan di Akademi Militer yang berada di Staf Direktur Umum, Staf Direktur Pendidikan, serta Staf Direktur Pengkajian dan Pengembangan sejumlah 233 orang.

Sampel

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota dari populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Maka dalam penelitian ini peneliti memilih teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif sedikit. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 233 orang. Untuk menentukan sampel tersebut maka semua responden dianggap sama atau homogen tanpa memperhatikan jenis kelamin, umur, jenis pekerjaan dan sebagainya. Alasan menggunakan teknik sampling jenuh adalah peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

1. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yaitu personel yang berdinasi di Staf Direktur Umum yang memiliki tugas dalam urusan administrasi dan kelembagaan terdiri dari militer yang berpangkat Perwira sampai dengan Tamtama dan PNS yang membantu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, Staf Direktur Pendidikan memiliki tugas dan wewenang dalam menjalankan keakademikan dan proses pembelajaran Taruna terdiri dari Militer berpangkat Perwira sampai dengan Tamtama dan PNS yang membantu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, serta Staf Direktur Pengkajian dan Pengembangan yang memiliki tugas pokok membuat kajian akademik atas ketercapaian pelaksanaan proses pembelajaran Taruna yang terdiri dari Militer berpangkat Perwira sampai dengan Tamtama dan PNS, serta

2. Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Teknik pengumpulan data yang diperlukan di sini adalah teknik pengumpulan data mana yang paling tepat, sehingga benar didapat data yang *valid* dan *reliable*. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuisioner kepada responden untuk mengumpulkan data. Adapun teknik yang dipakai untuk memperoleh data dengan metode kuisioner yaitu dengan daftar pernyataan dan jika diperlukan melakukan wawancara terhadap beberapa responden sebagai pelengkap dan penguat data bagi peneliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kinerja personel tenaga kependidikan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

		KP1	KP2	KP3	KP4	Kepemimpinan
KP1	Pearson Correlation	1	,372**	,545**	,230**	,742**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	233	233	233	233	233
KP2	Pearson Correlation	,372**	1	,520**	,093	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,159	,000
	N	233	233	233	233	233
KP3	Pearson Correlation	,545**	,520**	1	,208**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000
	N	233	233	233	233	233
KP4	Pearson Correlation	,230**	,093	,208**	1	,574**
	Sig. (2-tailed)	,000	,159	,001		,000
	N	233	233	233	233	233
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,742**	,698**	,801**	,574**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	233	233	233	233	233

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 1 instrumen variabel kepemimpinan terdiri dari 4 item pernyataan. Setelah dilakukan analisis validitas dengan membandingkan nilai sig < 0,05, diperoleh bahwa semua item dinyatakan valid. Instrumen KP1 0,00 < 0,05; KP2 0,00 < 0,05; KP3 0,00 < 0,05; KP4 0,00 < 0,05. Maka 4 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian yang sebenarnya untuk variabel kepemimpinan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Correlations							
		KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5	Kompetensi
KOM1	Pearson Correlation	1	,551**	,769**	,682**	,182**	,901**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,005	,000
	N	233	233	233	233	233	233
KOM2	Pearson Correlation	,551**	1	,539**	,573**	,036	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,581	,000
	N	233	233	233	233	233	233
KOM3	Pearson Correlation	,769**	,539**	1	,459**	,253**	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233
KOM4	Pearson Correlation	,682**	,573**	,459**	1	,337**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233
KOM5	Pearson Correlation	,182**	,036	,253**	,337**	1	,245**
	Sig. (2-tailed)	,005	,581	,000	,000		,000
	N	233	233	233	233	233	233
Kompetensi	Pearson Correlation	,901**	,793**	,832**	,814**	,245**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	233	233	233	233	233	233

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 2 instrumen validitas kompetensi terdiri dari 5 item pernyataan. Setelah dilakukan analisis validitas dengan membandingkan nilai $sig < 0,05$, diperoleh bahwa semua item dinyatakan valid. Instrumen KOM1 $0,00 < 0,05$; KOM2 $0,00 < 0,05$; KOM3 $0,00 < 0,05$; KOM4 $0,00 < 0,05$; KOM5 $0,00 < 0,05$. Maka 5 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian yang sebenarnya untuk variabel kompetensi.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin

Correlations							
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	Disiplin
DK1	Pearson Correlation	1	,591**	,140*	,340**	,367**	,734**
	Sig. (2-tailed)		,000	,033	,000	,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233
DK2	Pearson Correlation	,591**	1	,212**	,381**	,323**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233
DK3	Pearson Correlation	,140*	,212**	1	,099	,228**	,530**
	Sig. (2-tailed)	,033	,001		,131	,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233
DK4	Pearson Correlation	,340**	,381**	,099	1	,201**	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,131		,002	,000
	N	233	233	233	233	233	233
DK5	Pearson Correlation	,367**	,323**	,228**	,201**	1	,634**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002		,000
	N	233	233	233	233	233	233
Disiplin	Pearson Correlation	,734**	,768**	,530**	,613**	,634**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	233	233	233	233	233	233
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Berdasarkan Tabel 3 instrumen variabel disiplin terdiri dari 5 item pernyataan. Setelah dilakukan analisis validitas dengan membandingkan nilai $sig < 0,05$, diperoleh bahwa semua item dinyatakan valid. Instrumen DK1 $0,00 < 0,05$; DK2 $0,00 < 0,05$; DK3 $0,00 < 0,05$; DK4 $0,00 < 0,05$; DK5 $0,00 < 0,05$. Maka 5 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian yang sebenarnya untuk variabel disiplin.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations								
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	Lingkungan _kerja
LK1	Pearson Correlation	1	,777**	,621**	,630**	,263**	,347**	,862**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233	233
LK2	Pearson Correlation	,777**	1	,869**	,824**	,583**	,406**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233	233
LK3	Pearson Correlation	,621**	,869**	1	,816**	,791**	,380**	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233	233
LK4	Pearson Correlation	,630**	,824**	,816**	1	,709**	,521**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233	233
LK5	Pearson Correlation	,263**	,583**	,791**	,709**	1	,426**	,408**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233	233
LK6	Pearson Correlation	,347**	,406**	,380**	,521**	,426**	1	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	233	233	233	233	233	233	233
Lingkungan _kerja	Pearson Correlation	,862**	,744**	,624**	,706**	,408**	,774**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	233	233	233	233	233	233	233
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Berdasarkan Tabel 4 instrumen variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 item pernyataan. Setelah dilakukan analisis validitas dengan membandingkan nilai $sig < 0,05$, diperoleh bahwa semua item dinyatakan valid. Instrumen LK1 $0,00 < 0,05$;

LK2 $0,00 < 0,05$; LK3 $0,00 < 0,05$; LK4 $0,00 < 0,05$; LK5 $0,00 < 0,05$; LK6 $0,00 < 0,05$. Maka 5 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian yang sebenarnya untuk variabel lingkungan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja

		Correlations					
		KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	Kinerja
KIN1	Pearson Correlation	1	,010	,384**	,593**	,126	,612**
	Sig. (2-tailed)		,874	,000	,000	,055	,000
	N	233	233	233	233	233	233
KIN2	Pearson Correlation	,010	1	,169**	,114	,775**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,874		,010	,081	,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233
KIN3	Pearson Correlation	,384**	,169**	1	,592**	,268**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010		,000	,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233
KIN4	Pearson Correlation	,593**	,114	,592**	1	,094	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000	,081	,000		,153	,000
	N	233	233	233	233	233	233
KIN5	Pearson Correlation	,126	,775**	,268**	,094	1	,692**
	Sig. (2-tailed)	,055	,000	,000	,153		,000
	N	233	233	233	233	233	233
Kinerja	Pearson Correlation	,612**	,636**	,716**	,697**	,692**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	233	233	233	233	233	233

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 5 instrumen variabel kinerja terdiri dari 5 item pernyataan. Setelah dilakukan analisis validitas dengan membandingkan nilai $sig < 0,05$, diperoleh bahwa semua item dinyatakan valid. Instrumen KIN1 $0,00 < 0,05$; KIN2 $0,00 < 0,05$; KIN3 $0,00 < 0,05$; KIN4 $0,00 < 0,05$; KIN5 $0,00 < 0,05$. Maka 5 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian yang sebenarnya untuk variabel kinerja.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Teknik pengukuran yang digunakan menggunakan teknik alpha cronbach yang mana kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable (layak), apabila $alpha\ cronbach > 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika $alpha\ cronbach < 0,60$. Berikut ini hasil uji reliabilitas dari variabel Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja personel tenaga kependidikan.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
1	Kepemimpinan (X1)	0,790	Reliabel
2	Kompetensi (X2)	0,856	Reliabel
3	Disiplin (X3)	0,777	Reliabel
4	Lingkungan Kerja (X4)	0,917	Reliabel
5	Kinerja (Y)	0,796	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6. di atas hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yang artinya item pernyataan pada kuesioner pada penelitian dianggap reliabel atau layak.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang dipakai untuk uji normalitas pada data yakni uji Kolmogorov Smirnov. Jika tingkat signifikansi atau (sig) > 0,05 maka distribusi data normal begitu pula sebaliknya. Berikut ini hasil uji analisis regresi linier berganda dari variabel kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), disiplin (X3), dan lingkungan kerja (X4) dengan kinerja (Y):

Tabel 7. Test of Normality

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan	,272	233	,070	,859	233	,066
Disiplin	,178	233	,065	,918	233	,076
Kompetensi	,299	233	,073	,810	233	,083
Lingkungan_kerja	,289	233	,077	,783	233	,068
Kinerja	,210	233	,066	,885	233	,075

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t atau Parsial

Tujuan uji t atau parsial ini adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas atau independen terhadap variabel tak bebas atau dependen. Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada. Guna untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel maka dasar pengambilan keputusan dari uji t atau parsial ini yakni dinyatakan dengan melihat nilai *sig.* dan membandingkan dengan taraf kesalahan (5% atau 0,05) yang dipakai yakni jika *sig.* < 0,05). Berikut ini hasil uji analisis regresi linier berganda dari variabel kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), disiplin (X3), dan lingkungan kerja (X4) dengan kinerja (Y):

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,020	,172		-,117	,907
	Kepemimpinan	,552	,072	,532	7,622	,000
	Kompetensi	-,201	,059	-,218	-3,382	,001
	Disiplin	,586	,059	,562	9,985	,000
	Lingkungan_kerja	,083	,028	,101	2,955	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table 8. dapat diuraikan persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = (-0,020) + 0,552X_1 - 0,201X_2 + 0,586X_3 + 0,083X_4 + e$$

Dari Persamaan Regresi Linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (b_0) memiliki nilai negatif sebesar -0,020. Tanda negatif artinya menunjukkan pengaruh yang tidak searah antara variabel independent dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independent yang meliputi kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), Disiplin (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) bernilai 0 persen, maka nilai Kinerja adalah 0,020;
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 0,552. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang berlawanan arah antara variabel Kepemimpinan dan Kinerja. Hal ini artinya jika variabel Kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel Kinerja mengalami penurunan sebesar 0,552. Dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan; 3). Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X_2) yaitu sebesar -0,201. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif atau searah antara variabel Kompetensi dan Kinerja. Hal ini artinya jika variabel Kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel Kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,201. Dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan;
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin (X_3) memiliki nilai positif sebesar 0,586. Hal ini artinya jika variabel Disiplin mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel Kinerja mengalami penurunan sebesar 0,586. Dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang tidak searah antara variabel independent dan variabel dependen;
- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_4) yaitu sebesar 0,083. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang berlawanan arah antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja. Hal ini artinya jika variabel Lingkungan Kerja mengalami

kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel Kinerja mengalami penurunan sebesar 0,083. Dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

Berdasarkan Tabel 8. pada kolom *sig.* dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$ sehingga secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja;
- b) Variabel Kompetensi (X2) memiliki tingkat signifikansi $0,001 \leq 0,05$ sehingga secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja;
- c) Variabel Disiplin (X3) memiliki tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$ sehingga secara parsial variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja;
- d) Variabel Lingkungan Kerja (X4) memiliki tingkat signifikansi $0,003 \leq 0,05$ sehingga secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F atau Simultan

Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat pengaruh signifikan yang terjadi, dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Apabila nilai *sig* lebih kecil dari nilai derajat kepercayaan ($sig < 0,05$) maka uji signifikansi dapat dikatakan berpengaruh. Berikut ini hasil uji F atau simultan dari analisis regresi linier berganda yakni variabel Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Tabel 9. Hasil Uji F Regresi Linear Korelasi

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,404	4	11,101	186,907	,000 ^b
	Residual	13,542	228	,059		
	Total	57,945	232			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Kepemimpinan, Disiplin, Kompetensi						

Berdasarkan tabel 9 di atas pada kolom *sig.* diperoleh besarnya nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa uji hipotesis secara simultan variabel Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personel tenaga kependidikan di Akademi Militer.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yakni antara 0 - 1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil

berarti kemampuan variabel-variabel independen atau variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel dependen atau variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen atau variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen atau variabel terikat. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi (R^2) dari variabel Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), Disiplin (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) dengan Kinerja (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,766	,762	,244
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Kepemimpinan, Disiplin, Kompetensi				

Berdasarkan Tabel 10. di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai Adjusted R *square* yaitu 0,762, dengan demikian besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personel tenaga kependidikan di Akademi Militer sebesar 76,2%. Adapun sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan terhadap kinerja prajurit di Akademi Militer dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Implikasi manajerial kepemimpinan pada kinerja prajurit merupakan aspek penting dalam organisasi militer. Sebuah kepemimpinan yang efektif dapat berdampak signifikan pada kemampuan dan kinerja keseluruhan unit militer. Berikut adalah beberapa implikasi manajerial kepemimpinan pada kinerja personel tenaga kependidikan di Akademi Militer:

- a) Motivasi dan Semangat: Kepemimpinan yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan semangat prajurit. Seorang pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan dorongan, dan memberikan arah yang jelas dapat membuat personel tenaga kependidikan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan tugas mereka;
- b) Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan: Seorang pemimpin yang baik harus mampu mengatasi tantangan dan mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang kompleks. Kepemimpinan yang efektif memungkinkan personel tenaga kependidikan untuk merasa percaya diri dan yakin bahwa pemimpin mereka dapat membimbing mereka melalui situasi apapun;
- c) Pengembangan Keterampilan: Kepemimpinan yang baik berfokus pada pengembangan keterampilan personel tenaga kependidikan. Pemimpin harus memberikan pelatihan yang sesuai, memberikan umpan balik, dan menciptakan

lingkungan di mana personel tenaga kependidikan dapat berkembang secara profesional dan mandiri;

- d) *Teamwork* dan Kolaborasi: Kepemimpinan yang efektif juga mendorong kerjasama dan kolaborasi di antara personel tenaga kependidikan. Pemimpin harus mampu membangun tim yang kuat, memfasilitasi kerjasama yang efisien, dan memastikan bahwa setiap anggota tim berkontribusi secara maksimal;
- e) Disiplin dan Tanggung Jawab: Kepemimpinan yang baik menekankan pentingnya disiplin dan tanggung jawab. Seorang pemimpin harus menjadi contoh bagi bawahannya, menunjukkan disiplin dalam tindakan dan sikapnya, serta mendorong personel tenaga kependidikan untuk bertanggung jawab atas tugas dan tindakan mereka;
- f) Komunikasi Efektif: Komunikasi yang jelas dan terbuka adalah kunci dalam kepemimpinan yang berhasil. Seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan visi, tujuan, dan instruksi dengan jelas sehingga personel tenaga kependidikan dapat mengerti dan melaksanakan tugas mereka dengan baik;
- g) Penghargaan dan Pengakuan: Kepemimpinan yang efektif juga mengakui dan menghargai kontribusi personel tenaga kependidikan. Pengakuan atas kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan memberikan insentif bagi bawahan untuk terus berkinerja baik;
- h) Mengatasi Konflik: Konflik tidak dapat dihindari dalam situasi militer, dan seorang pemimpin harus mampu mengatasi konflik secara efektif. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung penyelesaian konflik dengan cara yang konstruktif dan tanpa merusak keharmonisan tim.

Semua implikasi di atas berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan personel tenaga kependidikan dan menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa termotivasi, didukung, dan mampu memberikan hasil yang maksimal. Kepemimpinan yang kuat dalam organisasi militer adalah pondasi untuk mencapai kesuksesan dalam setiap misi dan tugas yang diemban.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja personel tenaga kependidikan di Akademi Militer dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Implikasi manajerial kompetensi pada kinerja personel tenaga kependidikan juga memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi militer. Kompetensi atau kemampuan individu dan kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dapat memberikan dampak langsung pada kinerja keseluruhan unit militer.

Berikut adalah beberapa implikasi manajerial kompetensi pada kinerja personel tenaga kependidikan:

- a) Seleksi dan Rekrutmen: Manajerial kompetensi mempengaruhi proses seleksi dan rekrutmen anggota personel tenaga kependidikan. Merekrut individu dengan

kualifikasi, keterampilan, dan keahlian yang sesuai untuk tugas-tugas tertentu akan meningkatkan potensi kinerja mereka di lapangan;

- b) **Pelatihan dan Pengembangan:** Manajerial kompetensi melibatkan pelatihan dan pengembangan personel tenaga kependidikan agar memiliki keterampilan yang relevan dan mutakhir. Pelatihan yang efektif membantu meningkatkan kompetensi personel tenaga kependidikan dan mempersiapkan mereka menghadapi berbagai tantangan di medan tempur;
- c) **Penugasan yang Sesuai:** Manajerial kompetensi juga mempertimbangkan penugasan personel tenaga kependidikan berdasarkan keahlian dan kemampuan mereka. Memastikan bahwa personel tenaga kependidikan ditugaskan sesuai dengan kompetensi mereka, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pelaksanaan tugas;
- d) **Pengukuran Kinerja:** Manajerial kompetensi melibatkan pengukuran kinerja personel tenaga kependidikan berdasarkan kompetensi yang relevan. Pengukuran ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan personel tenaga kependidikan serta memberikan umpan balik untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut;
- e) **Penghargaan atas Kinerja Unggul:** Mengakui dan memberikan penghargaan kepada personel tenaga kependidikan yang menunjukkan kinerja yang unggul berdasarkan kompetensi mereka dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja;
- f) **Mengatasi Kesenjangan Kompetensi:** Manajerial kompetensi harus bekerja untuk mengatasi kesenjangan kompetensi melalui pelatihan tambahan atau pengalihan tugas. Mengidentifikasi dan menangani kelemahan kompetensi dapat meningkatkan kinerja personel tenaga kependidikan secara keseluruhan;
- g) **Kolaborasi dan Sinergi:** Memastikan bahwa setiap personel tenaga kependidikan memiliki kompetensi yang komplementer dalam tim dapat meningkatkan kolaborasi dan sinergi di antara anggota tim. Tim yang solid dengan kompetensi yang sesuai dapat lebih efisien dalam mencapai tujuan bersama;
- h) **Membangun Pemimpin yang Berkualitas:** Kompetensi manajerial juga berhubungan dengan pengembangan pemimpin yang berkualitas. Pemimpin yang kompeten dapat membimbing dan menginspirasi personel tenaga kependidikan untuk mencapai potensi tertinggi mereka.

Integrasi manajerial kompetensi dengan kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan di mana personel tenaga kependidikan memiliki keterampilan yang tepat, siap menghadapi tugas, dan termotivasi untuk mencapai keunggulan dalam setiap tugas yang dihadapi. Ini, pada gilirannya, meningkatkan kinerja dan kemampuan keseluruhan unit militer dalam menjalankan misi dan tanggung jawab mereka.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin terhadap Kinerja personel tenaga kependidikan di Akademi Militer dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Implikasi manajerial disiplin pada kinerja personel tenaga kependidikan juga memiliki dampak signifikan dalam organisasi militer. Disiplin adalah kunci untuk menciptakan lingkungan yang efisien, teratur, dan produktif di dalam unit militer.

Berikut adalah beberapa implikasi manajerial disiplin pada kinerja personel tenaga kependidikan:

- a) Ketepatan Pelaksanaan Tugas: Disiplin yang diterapkan secara ketat memastikan bahwa personel tenaga kependidikan melaksanakan tugas mereka dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini menghindari keterlambatan dan kesalahan yang dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan unit;
- b) Pematuhan pada Peraturan dan Prosedur: Manajerial disiplin melibatkan kepatuhan pada peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Personel tenaga kependidikan yang taat pada aturan ini cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena bekerja dalam kerangka kerja yang terstruktur dan terorganisir;
- c) Fokus pada Kualitas: Disiplin membantu menciptakan budaya kerja yang mengedepankan kualitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Personel tenaga kependidikan yang disiplin cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik;
- d) Keteladanan dari Pemimpin: Pemimpin yang menunjukkan disiplin dalam tindakan dan sikapnya memberikan contoh yang baik bagi bawahannya. Bawahan dalam hal ini personel tenaga kependidikan cenderung mengikuti jejak pemimpin mereka dan menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin yang dipraktikkan oleh pemimpin;
- e) Peningkatan Efisiensi: Disiplin membantu meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Personel tenaga kependidikan yang disiplin cenderung menghindari pemborosan waktu dan sumber daya, sehingga kinerja unit menjadi lebih efisien;
- f) Mengatasi Kesenjangan Kinerja: Manajerial disiplin memungkinkan identifikasi dan penanganan kasus-kasus ketidakefektifan atau kesalahan kinerja. Hal ini memungkinkan untuk mengatasi kesenjangan kinerja dan memberikan umpan balik serta pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja personel tenaga kependidikan;
- g) Pengendalian Diri dan Emosi: Disiplin membantu personel tenaga kependidikan mengendalikan diri dan emosi mereka dalam situasi yang penuh tekanan. Ini penting dalam lingkungan militer yang menuntut ketenangan dan keberanian dalam menghadapi berbagai situasi;
- h) Kesiapan Tempur: Disiplin yang ketat adalah faktor kunci dalam memastikan kesiapan tempur. Personel tenaga kependidikan yang disiplin cenderung lebih siap untuk menghadapi situasi tempur dengan baik.

Dalam organisasi militer, disiplin adalah pondasi untuk mencapai kinerja yang unggul dan mencapai tujuan dengan efisien. Sebagai tanggung jawab manajemen, membangun budaya disiplin yang kuat dan menegakkan standar yang ketat akan meningkatkan kinerja keseluruhan personel tenaga kependidikan serta meningkatkan efektivitas operasional unit militer.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja personel tenaga kependidikan di Akademi Militer dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Implikasi manajerial lingkungan kerja pada kinerja personel tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja di dalam unit militer. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif pada kinerja keseluruhan personel tenaga kependidikan.

Berikut adalah beberapa implikasi manajerial lingkungan kerja pada kinerja personel tenaga kependidikan:

- a) **Motivasi dan Semangat:** Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan semangat personel tenaga kependidikan. Pemimpin yang menciptakan lingkungan yang memotivasi, memberikan pengakuan atas prestasi, dan memberikan dukungan akan mendorong personel tenaga kependidikan untuk memberikan kinerja terbaik mereka;
- b) **Komunikasi yang Efektif:** Manajerial lingkungan kerja yang baik memastikan adanya komunikasi yang terbuka dan efektif di antara seluruh anggota personel tenaga kependidikan di unit militer. Komunikasi yang baik membantu menghindari misinterpretasi, memfasilitasi kolaborasi, dan memastikan bahwa setiap prajurit memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan jelas;
- c) **Kolaborasi dan *Teamwork*:** Lingkungan kerja yang mempromosikan kerjasama dan kolaborasi di antara personel tenaga kependidikan dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Personel tenaga kependidikan yang merasa didukung oleh rekan-rekan mereka akan lebih cenderung bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama;
- d) **Pengakuan dan Penghargaan:** Manajerial lingkungan kerja yang baik mengakui dan memberikan penghargaan atas kontribusi personel tenaga kependidikan. Pengakuan atas kinerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi untuk terus berkinerja unggul;
- e) **Pengembangan Karir:** Lingkungan kerja yang mendukung juga mencakup kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan lanjutan. Personel tenaga kependidikan yang melihat peluang untuk tumbuh dalam karir mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai prestasi lebih tinggi;
- f) **Keseimbangan Kerja-Hidup:** Manajerial lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan kerja-hidup personel tenaga kependidikan dapat meningkatkan

kepuasan dan kesejahteraan keseluruhan. Personel tenaga kependidikan yang merasa dihargai dan diberdayakan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih bahagia dan produktif;

- g) Penanganan Konflik: Lingkungan kerja yang baik harus mampu menangani konflik dengan cara yang konstruktif dan adil. Penanganan konflik yang tepat dapat menghindari ketegangan di antara personel tenaga kependidikan dan menciptakan atmosfer yang harmonis;
- h) Pemimpin sebagai Teladan: Manajerial lingkungan kerja harus menegakkan pemimpin sebagai teladan. Pemimpin yang memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik akan mempengaruhi personel tenaga kependidikan untuk mengadopsi nilai-nilai yang positif dalam lingkungan kerja.

Penting bagi manajemen militer untuk memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja keseluruhan personel tenaga kependidikan. Lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan memotivasi akan membantu mencapai tujuan misi militer dengan lebih efektif dan efisien.

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja personel tenaga kependidikan di Akademi Militer dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Implikasi manajerial dari kepemimpinan, kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel tenaga kependidikan mencakup serangkaian tindakan dan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan performa dan hasil kerja personel tenaga kependidikan secara keseluruhan.

Berikut adalah implikasi manajerial dari masing-masing elemen tersebut:

- a) Kepemimpinan: Manajerial kepemimpinan harus memastikan pemilihan pemimpin yang tepat. Pemimpin harus memiliki kualitas kepemimpinan yang kuat, seperti kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing personel tenaga kependidikan dengan efektif; Pemimpin harus memiliki visi dan arah yang jelas untuk organisasi militer, serta mampu mengkomunikasikan dan menerapkan tujuan tersebut kepada seluruh anggota unit; Manajemen kepemimpinan harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan untuk para pemimpin, sehingga mereka dapat menjadi pemimpin yang lebih baik dan efektif;
- b) Kompetensi: Manajerial kompetensi harus memastikan bahwa personel tenaga kependidikan direkrut berdasarkan pada kualifikasi, kemampuan, dan keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab militer. Pelatihan dan pengembangan kompetensi harus dijadikan prioritas untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan personel tenaga kependidikan. Manajemen harus memastikan bahwa personel tenaga kependidikan selalu mendapatkan kesempatan untuk mengasah kemampuan mereka melalui berbagai program pelatihan. Penilaian

kinerja berbasis kompetensi harus dilakukan secara rutin untuk mengidentifikasi kekuatan dan potensi pengembangan personel tenaga kependidikan;

- c) Disiplin: Manajemen disiplin harus menetapkan dan menegakkan aturan dan peraturan yang jelas dan konsisten untuk personel tenaga kependidikan. Penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang sesuai akan mendorong prajurit untuk tetap disiplin dan bertanggung jawab atas tugas dan perilaku mereka. Pemimpin harus memberikan contoh disiplin dengan menjadi teladan bagi bawahan mereka. Manajemen harus mengidentifikasi dan mengatasi masalah disiplin dengan cepat dan tepat jika ada pelanggaran aturan;
- d) Lingkungan Kerja: Manajemen lingkungan kerja harus menciptakan atmosfer yang positif dan mendukung, di mana personel tenaga kependidikan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang; Pengaturan lingkungan fisik dan psikologis harus menciptakan kesejahteraan dan kenyamanan bagi personel tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan misi mereka; Kolaborasi dan komunikasi yang efektif harus ditingkatkan untuk mendorong kerja tim yang lebih baik dan mengurangi konflik di antara personel tenaga kependidikan.

Penting untuk diingat bahwa keseluruhan kombinasi dari kepemimpinan, kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja saling berinteraksi dan saling mempengaruhi. Manajemen harus berfokus pada pengembangan dan perbaikan terus-menerus dalam empat elemen ini untuk mencapai kinerja personel tenaga kependidikan yang optimal dan kesuksesan dalam misi militer.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini dibatasi oleh responden serta hanya di dalam lingkup perilaku yang berhubungan dengan pekerjaannya. Ada beberapa simpulan dapat disampaikan dari hasil penelitian ini yang berhubungan dengan Kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja personel Akademi Militer khususnya Tenaga Kependidikan.

- 1) Sebuah kepemimpinan yang efektif dapat berdampak signifikan pada kemampuan dan kinerja keseluruhan unit militer. Terdapat pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan terhadap kinerja prajurit di Akademi Militer dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Implikasi manajerial kepemimpinan pada kinerja prajurit merupakan aspek penting dalam organisasi militer. Dapat dijelaskan lebih lanjut, bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh Kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel tenaga Kependidikan Akademi Militer. Hal ini menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin sangat besar dan dominan dalam menciptakan pengaruh terhadap pencapaian kinerja personel Tenaga Kependidikan Akademi Militer yang optimal.

- 2) Kompetensi atau kemampuan individu dan kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dapat memberikan dampak langsung pada kinerja keseluruhan unit militer. Terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja personel tenaga kependidikan di Akademi Militer dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Implikasi manajerial kompetensi pada kinerja personel tenaga kependidikan juga memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi militer. Dapat dijelaskan, bahwa pengaruh kompetensi yang positif dan signifikan menunjukkan kinerja sangat dipengaruhi oleh adanya kompetensi dari masing-masing personel Tenaga Kependidikan Akademi Militer dalam kerjanya, Kesempatan tugas belajar yang diberikan oleh pimpinan Akademi Militer menjadi kekuatan dalam pengembangan kompetensi dan karier bagi personel Tenaga kependidikan Akademi Militer.
- 3) Disiplin adalah kunci untuk menciptakan lingkungan yang efisien, teratur, dan produktif di dalam unit militer. Terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin terhadap Kinerja personel tenaga kependidikan di Akademi Militer dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Implikasi manajerial disiplin pada kinerja personel tenaga kependidikan juga memiliki dampak signifikan dalam organisasi militer. Kedisiplinan yang terbentuk dengan kokoh akan mengoptimalkan kinerja Personel Tenaga Kependidikan Akademi Militer. Istilah disiplin sangat melekat dalam kehidupan organisasi militer, hal ini tentunya menjadi nilai positif bagi personel yang berada dalam organisasi militer. Namun, akan menjadi sebuah ironi apabila personel dalam lingkup organisasi militer luntur kedisiplinannya.
- 4) Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja personel tenaga kependidikan di Akademi Militer dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Implikasi manajerial lingkungan kerja pada kinerja personel tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja di dalam unit militer. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif pada kinerja keseluruhan personel tenaga kependidikan.
- 5) Terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja personel tenaga kependidikan di Akademi Militer dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Implikasi manajerial dari kepemimpinan, kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel tenaga kependidikan mencakup serangkaian tindakan dan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan performa dan hasil kerja personel tenaga kependidikan secara keseluruhan. Pada dasarnya salah satu hasil utama dalam penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik disertai dengan iklim kompetensi yang konstruktif, didukung kedisiplinan yang tinggi serta berada dalam lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan kinerja optimal bagi personel Tenaga Kependidikan di Akademi Militer. Tentunya hal tersebut akan memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan Akademi Militer sebagai sebuah Lembaga perguruan tinggi yang diselaraskan dengan Visi Akademi Militer sebagai "*Center of Excellence*".

SARAN

Berdasarkan hasil simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka penulis ingin memberikan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan yakni antara lain:

- 1) Sebagaimana telah dikemukakan pada hasil penelitian, Kepemimpinan yang tepat diterapkan dalam organisasi TNI dapat dijadikan sebagai suri tauladan bagi bawahannya. Kepercayaan bawahan dan kesungguhan bawahan dalam melaksanakan tugas tidak terlepas dari rasa percaya diri bawahan terhadap pimpinannya, bahwa sang pemimpinnya dapat menjadi *problem solving* setiap kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam mengemban tugas. Tingginya kepercayaan bawahan terhadap atasan dapat memberikan kepuasan kerja bagi Prajurit dan secara sungguh-sungguh para bawahan akan menunjukkan hasil yang positif bagi pencapaian tugas yang diemban.
- 2) Pemberian reward and punishment yang sesuai porsi akan memberikan pembinaan dan pengajaran yang tepat kepada bawahan. Bagi personel yang berprestasi dan memiliki kemampuan maka harus didukung untuk peningkatan kariernya. Bagi personel yang melanggar harus diberikan tindakan maupun hukuman sebagai bentuk pembinaan dan untuk mengingatkan bahwa yang telah dilakukan adalah salah sehingga tidak mengulangi kesalahan.
- 3) Penelitian selanjutnya sebaiknya juga menggunakan sampel tidak berpasangan (*non paired sample*) ketika melakukan uji SDR. Dengan demikian, validitas konstruk-konstruk yang digunakan dalam penelitian ini ketika dihubungkan dengan kejujuran responden dalam mengisi pertanyaan kuesioner dapat diyakini keabsahannya.
- 4) Penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi praktisi untuk menggunakan teori kepemimpinan dalam memahami hubungan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja di bidang militer. *Kelima*, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan variabel-variabel tambahan yang berfungsi sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara variabel-variabel yang diteliti sehingga dapat diperoleh suatu model penelitian yang lebih parsimony dalam memahami, menjelaskan, dan memprediksi suatu fenomena.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguzel, Z., & Sonmez Cakir, F. (2022). Examining the effects of strategic orientation and motivation on performance and innovation in the production sector of automobile spare parts. *European Journal of Management Studies*, 27(2), 131–153. <https://doi.org/10.1108/ejms-01-2022-0007>
- Adler, N. J. (2011). Leading beautifully: The creative economy and beyond. *Journal of Management Inquiry*, 20(3), 208–221. <https://doi.org/10.1177/1056492611409292>

- Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2020). Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082–1109. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0008>
- Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 452–469. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>
- Anbu, D. (2019). The Role of Leaders and Managers in Business Organisations. *Asian Journal of Management*, 10(3). <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2019.00034.9>
- Audenaert, M., Decramer, A., & George, B. (2021). How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership. *Evaluation and Program Planning*, 85. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2021.101909>
- Aycan, Z., Kanungo, R. N., & Sinha, J. B. P. (1999). Organizational culture and human resource management practices: The model of culture fit. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(4), 501–526. <https://doi.org/10.1177/0022022199030004006>
- Azevedo, M. C. de, Schlosser, F., & McPhee, D. (2021). Building organizational innovation through HRM, employee voice and engagement. *Personnel Review*, 50(2), 751–769. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2019-0687>
- Biswas, S. (2009). HR practices as a mediator between organizational culture and transformational leadership: Implications for employee performance. *Psychological Studies*, 54(2), 114–123. <https://doi.org/10.1007/s12646-009-0014-5>
- Blazovich, J. L. (2013). Team identity and performance-based compensation effects on performance. *Team Performance Management*, 19(3), 153–184. <https://doi.org/10.1108/TPM-11-2012-0035>
- Brooks, I. (1996). Leadership of a cultural change process. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(5), 31–37. <https://doi.org/10.1108/01437739610127496>
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Chapman, E. F., Sisk, F. A., Schatten, J., & Miles, E. W. (2018). Human resource development and human resource management levers for sustained competitive advantage: Combining isomorphism and differentiation. *Journal of Management and Organization*, 24(4). <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.37>
- Damen, F. (2011). Taking the lead: The role of affect in leadership effectiveness. *Pediatric Physical Therapy*, 23(1).
- Dos Reis Silva, D. A., Clemente, D. H., Terra, J. D. R., Lopes, K. M., De Carvalho, M. M., Fleury, A. L., De Senzi Zancul, E., & Marx, R. (2017). Behavioral issues in project management: A bibliometric analysis (1988-2014). *Gestao e Producao*, 24(1), 178–200. <https://doi.org/10.1590/0104-530X2208-15>
- Du, S., Sen, S., Benson, D., Friedrich, T. L., Griffith, J. A., Mumford, M. D., Mirkov, N., Steinhauer, A., Cowie, K. A., Weinstein, J., Hernández, M., Anderson, R. J.,

- Adams, W. A., Taijeron Santos, A., Taijeron Jr., P. S. N., Weber, E. U., Chander, R., Arora, M., Gardner, W. L., ... BALKCOM, J. (2012). Commentary. *Leadership Quarterly*, 17(3).
- Durana, P., Valaskova, K., Vagner, L., Zadnanova, S., Podhorska, I., & Siekelova, A. (2020). Disclosure of strategic managers' factotum: Behavioral incentives of innovative business. *International Journal of Financial Studies*, 8(1). <https://doi.org/10.3390/ijfs8010017>
- Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(3). <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0237>
- Eroğlu, U., & Kiray, İ. (2020). a Field Study of the Effect of Motivation Factors on Performance of the Salesperson. *Contemporary Studies in Economic and Financial Analysis*, 104, 135–150. <https://doi.org/10.1108/S1569-375920200000104009>
- Fernandes, C., & Awamleh, R. (2011). The Impact Of Transformational And Transactional Leadership Styles On Employees Satisfaction And Performance: An Empirical Test In A Multicultural Environment. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 3(8). <https://doi.org/10.19030/iber.v3i8.3715>
- Franklin, A. L., & Pagan, J. F. (2006). Organization Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices. *Review of Public Personnel Administration*, 26(1), 52–73. <https://doi.org/10.1177/0734371X05277335>
- Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4), e03699. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Gevaert, J., Vanroelen, C., Stas, L., & De Moortel, D. (2022). Work engagement among different types of solo self-employed: the mediating role of intrinsic job resources. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 28(9), 132–153. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-09-2021-0703>
- Ghosh, D., Sekiguchi, T., & Fujimoto, Y. (2020). Psychological detachment: A creativity perspective on the link between intrinsic motivation and employee engagement. *Personnel Review*, 49(9), 1789–1804. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2018-0480>
- Groseschl, S., & Doherty, L. (2000). Conceptualising culture. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 7(4), 12–17. <https://doi.org/10.1108/13527600010797138>
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Hoai, T. T., Hung, B. Q., & Nguyen, N. P. (2022). The impact of internal control systems on the intensity of innovation and organizational performance of public sector organizations in Vietnam: the moderating role of transformational leadership. *Heliyon*, 8(2), e08954. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08954>
- Hujala, T., & Laihonen, H. (2021). Effects of knowledge management on the management of health and social care: a systematic literature review. *Journal of Knowledge Management*, 25(11), 203–221. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2020-0813>

- Katunian, A. (2019). Sustainability as a new approach for the human resource development in tourism sector. *Public Policy and Administration*, 18(4). <https://doi.org/10.13165/VPA-19-18-4-03>
- Kramer, K., & Stid, D. (2010). The Effective Organization: Five Questions to Translate Leadership into Strong Management. *BridgeSpan Group*.
- Lakomski, G., & Evers, C. W. (2020). Theories of Educational Leadership. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.603>
- Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., & Rekasiute Balsiene, R. (2018). From psychosocial working environment to good performance: the role of work engagement. *Baltic Journal of Management*, 13(2), 236–249. <https://doi.org/10.1108/BJM-10-2017-0317>
- Luthans, F., Rhee, S., Luthans, B. C., & Avey, J. B. (2008). Impact of behavioral performance management in a Korean application. *Leadership and Organization Development Journal*, 29(5). <https://doi.org/10.1108/01437730810887030>
- Mahajan, A., & Templer, A. (2021). Leader political skill, influence tactics, and member performance: Supplementary, complementary and contrasting perspectives. *Journal of Business Research*, 133(March 2020), 242–251. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.049>
- M. Sigit Saksono, (2014) Tesis dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Militer Kodim 0309 Solok
- Nolan, S. (2013). Effective Multi-unit Leadership. Local Leadership in Multi-site Situations. *Strategic HR Review*, 12(3). <https://doi.org/10.1108/shr.2013.37212caa.011>
- Nudurupati, S. S., Tebboune, S., & Hardman, J. (2016). Contemporary performance measurement and management (PMM) in digital economies. *Production Planning and Control*, 27(3), 226–235. <https://doi.org/10.1080/09537287.2015.1092611>
- Nurfadila, C. A., Surip D., N., & Hazrati Havidz, S. A. (2019). The Effects of Training and HR Development on Work Discipline and its Implications on the Performance of Principals of Primary and Secondary Schools in the Sub-district of East Bekasi. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(2), p8644. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.02.2019.p8644>
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (2005). Performance: Promises to keep and miles to go. *Public Administration Review*, 65(4), 390–395. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2005.00466.x>
- Pervez, S., Abosaq, N., Alandjani, G., Shahbaz, M., & Akram, A. (2018). 21St Century Educational Requirements and Teaching Strategies for Competing With the Cyborgs. *5Th International Conference on Education and Social Sciences (Intcess 2018)*, IV(11).
- Powell, M. (2017). Human resource management practices in Japan: Are they really changing? *Merici - Ursula Hall Academic Journal*, 2(2016). <https://doi.org/10.22459/m.02.2016.09>

- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225–234. <https://doi.org/10.15575/psy.v3i2.1112>
- Purbaningsih, R. Y. P. (2014). The Effect of Liquidity Risk and Non Performing Financing (NPF) Ratio to Commercial Sharia Bank Profitability in Indonesia. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 75(28), 78. <https://doi.org/10.7763/IPEDR>.
- Radu, N., Chirvase, A. A., Babeanu, N., Popa, O., Caramihai, M. D., & Begea, M. (2020). Studies Regarding Personal Skills Needed in Entrepreneurship. Case Study in France, Lithuania and Romania. *Scientific Papers-Series Management Economic Engineering in Agriculture and Rural Development*, 20(2).
- Rahmah, M., & Fatmah, D. (2019). Organizational Culture and Intrapreneurship Employee of the Impact on Work Discipline of Employees in Brangkal Offset. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 1–8. <https://doi.org/10.17509/jimb.v10i1.14080>
- Reizer, A., Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. *Journal of Managerial Psychology*, 34(6), 415–428. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0299>
- Samadara, P. D. (2020). Internal Service Quality and Employee Performance. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 2(01).
- Sanderson, M., & West, E. G. (1976). Education and the Industrial Revolution. *The Economic History Review*, 29(2). <https://doi.org/10.2307/2594330>
- Silva, C. A. da, & Rosa, F. S. da. (2022). Control and motivation in task performance of public servants at home office in the face of the COVID-19 pandemic. *Revista de Gestao*. <https://doi.org/10.1108/REGE-06-2021-0093>
- Sinnicks, M. (2018). Leadership After Virtue: MacIntyre's Critique of Management Reconsidered. *Journal of Business Ethics*, 147(4). <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3381-6>
- Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry. In *Managing Service Quality* (Vol. 21, Issue 1, pp. 88–107). <https://doi.org/10.1108/09604521111100261>
- Somech, A. (2006). The effects of leadership style and team process on performance and innovation in functionally heterogeneous teams. *Journal of Management*, 32(1), 132–157. <https://doi.org/10.1177/0149206305277799>
- Sriruecha, C., & Buajan, S. (2017). Leadership Soft Skills of the Director That Affects the Performance of the Subordinate at Sub district Health Promoting Hospitals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237(June 2016), 1341–1346. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.220>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In ke-26.
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Tegor; Dwi Joko Siswanto; Mauli Siagian. (2020a). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Deepublish.

- Tegor; Dwi Joko Siswanto; Mauli Siagian. (2020b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tegor, & Umar, H. (2017). Compensation Analysis In Relationship Moderation Between Transformational Leadership Style And Work Environment On The Employee Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-11.40>
- Trabucchi, D., Bellis, P., Di Marco, D., Buganza, T., & Verganti, R. (2020). Attitude vs involvement: a systematic literature review at the intersection between engagement and innovation. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2020-0171>
- Uddin, M. A., Mahmood, M., & Fan, L. (2019). Why individual employee engagement matters for team performance?: Mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behaviour. *Team Performance Management*, 25(1–2), 47–68. <https://doi.org/10.1108/TPM-12-2017-0078>
- Wahyono, W., Prihandono, D., & Wijayanto, A. (2018). Behavioural Assessment Perspective on Reward System Management and Performance: An Empirical Finding on Indonesian Lecturer. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(1), 80–88. <https://doi.org/10.15294/jdm.v9i1.14654>
- Yukl, G. (2009). Leading organizational learning: Reflections on theory and research. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.11.006>
- Zhang, X., & Kwan, H. K. (2019). Team behavioral integration links team interdependence with team performance: an empirical investigation in R&D teams. *Frontiers of Business Research in China*, 13(1), 1–19. <https://doi.org/10.1186/s11782-019-0054-1>

[Home](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief:

Suci Utami Wikaningtyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Editorial Board:

Insiatiningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Dr. Muhammad Mathori, S.E., M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Dr. Ir. Muhammad Awal Satrio Nugroho, M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Zulkifli, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Insiatiningsih, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Prof Dr. Eko Handayanto, Drs., M.M.

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Publication and Content Editor:

Siti Khotimah, S.E.

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

INDEXING LIST



[Support By](#)

ji RELAWAN
JURNAL INDONESIA

VISITORS

00017797