



ANALISIS DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN MILITER SECABA JEMBER

Abdur Rohman (121411108)

Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata No. 49, Kec. Sumbersari, Kab. Jember

E-mail: rohmanabdu35@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh Disiplin Kerja para anggota yang ada di Lembaga Pendidikan Militer Secaba Jember, 2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota yang ada di Lembaga Militer Secaba Jember, 3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja anggota Lembaga Militer Secaba Jember,

Penelitian ini termasuk diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota yang ada di Lembaga Militer Secaba Jember, dengan jumlah responden sebanyak 44 orang. Variabel yang digunakan sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian : 1) Menunjukkan bahwa ada pengaruh yang berlawanan antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Yang ada di Lembaga Pendidikan Militer Secaba Jember.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Anggota, dan Gaya Kepemimpinan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat di butuhkan oleh suatu organisasi, Karena sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan, (Sutrisno, 2011). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, yang meliputi fungsi-fungsi sumber daya manusia antara lain, Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan terhadap pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. (Hasibuan, 2011).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, Karena manusia menjadi perencana, Pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Rencana dan tujuan tidak dapat terwujud tanpa peran aktif dari karyawan meskipun alat yang dimiliki perusahaan sudah canggih dan modern, Karena alat

yang canggih tidak akan dapat bermanfaat bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak di libatkan. (Hasibuan, 2011).

Begitu juga dalam penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional yang sangat tergantung pada kesempurnaan sumber daya manusia yang ada, Karena itu dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, Demokratis, Makmur, Adil dan bermoral tinggi. Sangat di perlukan pihak sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam bertugas sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat (Galih,2013). Dalam pelaksanaan pembangunan nasional Sangat erat kaitanya antara budaya organisasi, Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan dalam melakukan penilaian kinerja suatu perusahaan atau instansi organisasi. Karena melalui gaya kepemimpinan akan memunculkan budaya-budaya serta tingkat kedisiplinan sumber daya manusia yang ada, Sehingga akanada suatu penilaian kinerja terhadap sumber daya manusia yang ada.

Begitu juga penyelenggaraan tugas pemerintah di bidang pertahanan yang ada di Kabupaten Jember, Dimana Kabupaten jember merupakan salah satu kabupaten yang memiliki Lembaga Pendidikan dasar militer bagi calon siswa Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat(TNI-AD)

tingkat Bintara yaitu Sekolah Calon Bintara (SECABA). Lembaga tersebut merupakan tempat dimana calon siswa TNI-AD tingkat Bintara akan dibentuk menjadi seorang anggota prajurit yang dapat mengabdikan kepada bangsa dan negara, dan para calon siswa akan mendapatkan ilmu kemiliteran yang wajib diketahui sebelum menjadi seorang prajurit dan sebelum melaksanakan pendidikan lanjutan yang ada dalam program kerja Tentara Nasional Indonesia. Dimana para siswa akan dididik, dibentuk dan dibina oleh para pelatih atau guru militer (GUMIL) yang sudah ahli dibidangnya masing-masing, Agar nantinya para siswa dapat berperan dalam membantu tugas unsur pimpinan. Dalam melaksanakan pendidikan di Secaba para siswa akan mendapatkan tahapan-tahapan pendidikan, Dan tahapan-tahapan tersebut sudah dikonsepsi dan dibuat berdasarkan pertimbangan-pertimbangan guna untuk mencetak para prajurit yang selalu siap menjadi benteng pertahanan Negara dan menjadi figur yang baik dimata masyarakat serta dapat mengaplikasikan ilmu yang diterima selama melaksanakan pendidikan. (Novianto, 2016)

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan, maka

perumusan masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota lembaga pendidikan militer Secaba Jember ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Anggota lembaga pendidikan militer Secaba Jember ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Anggota lembaga pendidikan militer Secaba Jember ?
4. Apakah Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Anggota Pendidikan Secaba Jember ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang sudah diuraikan, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja Anggota lembaga pendidikan militer Secaba Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Anggota lembaga pendidikan militer Secaba Jember.

3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Anggota lembaga pendidikan militer Secaba Jember.

4. Untuk mengetahui Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap Kinerja Anggota Lembaga Pendidikan Militer Secaba Jember.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM)

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Kemajuan-kemajuan di berbagai bidang, antara lain bidang teknologi menyebabkan perubahan dalam cara kerja dan usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Terbatasnya sumber kebutuhan manusia yang diperlukan dalam proses pencapaian tujuan usaha, menuntut dilaksanakannya karakterja yang efektif dan efisien, Menurut (Hasibuan, 2011) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni dalam mengatur suatu hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan organisasi, anggota dan pihak lain yang terkait.

Sedangkan (Rivai dan Mulyadi, 2012) Mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan pengendalian.

(Riskiyannah, 2015). Juga mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, Pemberian balas jasa, Pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari untuk mengelola sumber daya manusia yang ada didalam organisasi atau perusahaan dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan yang di tetapkan. (Rahmat Galih, 2013).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari manajemen, Oleh karena itu teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam rangka pengoptimalan tujuan. (Hasibuan, 2011).

Disiplin Kerja

Keberhasilan bawahan dalam menjalankan kewajibannya sangat

tergantung pada kesediaan untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, Maka perlu sekali dimiliki kedisiplinan dan mentalitas yang teguh serta memiliki pendirian yang tegas untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang diembannya terhadap tugas-tugas yang diberikan, Disiplin mayoritas cenderung muncul dari diri seorang pelaku itu sendiri yang dapat diperlihatkan dalam bentuk mematuhi aturan-aturan yang ada di dalam organisasi dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Untuk memelihara dan menegakkan disiplin kerja yang baik ada banyak hal yang dapat mempengaruhinya seperti tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, Hubungan manusia. Menurut (Hasibuan, 2005) Kedisiplinan kerja dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, Mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Soegeng Prijodarminto dalam situs perpustakaan UPI terdapat tiga teori yang di kemukakan yaitu:

- a. Sikap mental (mental attitude), yaitu merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau

pengembangan latihan, Pengendalian pemikiran dan pengendalian watak.

- b. Pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku, norma, criteria dan standart yang demikian rupa, Sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan kesadaran pengertian bahwa ketaatan aturan, norma, kriteria tersebut merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan.
- c. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Menurut (Rivai,2006) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku atau upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Farhan,2008) pendisiplinan anggota adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, Sikap dan perilaku anggota sehingga anggota tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara komperatif dengan anggota yang lain serta dapat meningkatkan prestasi kerja.

Menurut (Sinungan,2005) disiplin merupakan keadaan tertentu dimana seseorang tergabung dalam organisasi tunduk pada aturan-aturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas yang dilakukan untuk menanggapi tujuan yang ditetapkan.

Budaya Organisasi

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan lepas dari lingkungannya, Kepribadian seseorang akan dibentuk oleh lingkungannya dan agar kepribadiannya mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang dapat diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya manusia yang berada dalam kehidupan berorganisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, Agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak terjadi benturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu, Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, Seperti nilai, norma, Keyakinan. Budaya merupakan berbagai interaksi dan ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya, Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal maka

budaya organisasi harus diciptakan, dilaksanakan, dipertahankan melalui proses sosialisasi terhadap karyawan, (Koesmono, 2005).

Budaya organisasi merupakan system penyebayan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya, Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, (Soedjono, 2005).

Menurut (Robins, 2001) terdapat macam-macam perbedaan pada setiap organisasi karena budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, Budaya organisasi diciptakan terus menerus oleh semua anggota organisasi dan cenderung bersumber dari pimpinan karena melalui penerapan budaya organisasi seorang pimpinan akan mempengaruhi anggota organisasinya. Fungsi budaya organisasi dapat menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, Budaya organisasi juga menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari kepentingan individu, Serta menjaga stabilitas organisasi.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi serta kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya mempunyai derajat kesediaan dan tingkat kemampuan

tertentu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerjanya dan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja anggota merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya,(Rivai, 2004).

Kinerja menurut (Robbins dkk, 2009) kinerja dapat diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, Sehingga kinerja yang tidak memadai akan berpengaruh negatif.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan dalam memimpin, penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai akan mendukung tercapainya suatu organisasi yang akan Nampak dari kinerja suatu organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan diharapkan organisasi dapat meningkatkan produktifitasnya, Karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan, Rivai dan Mulyadi (2012) Kepemimpinan berasal dari kata *leader* yang muncul pada tahun 1300-an kemudian pada tahun 1700-an muncul kata *leadership* yang artinya Kepemimpinan dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas

yang berhubungan dengan pekerjaan anggota kelompok dalam upaya untuk mencapai tujuan yang diharapkan, Kepemimpinan juga dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain.

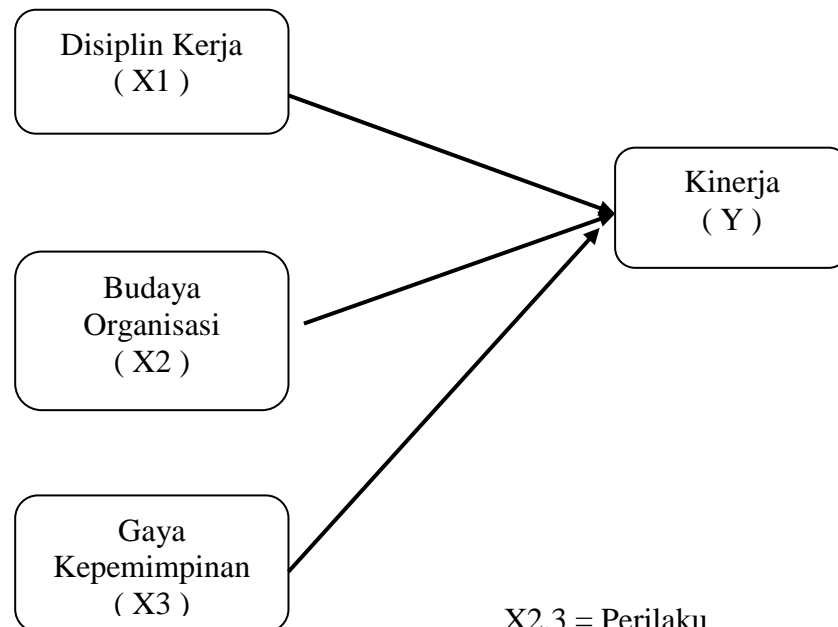
Munawir (2011) mengatakan kepemimpinan merupakan sebuah alat, Sarana, atau proses, Untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang lain yaitu karena ancaman, Penghargaan, loyalitas dan bujukan. Dan kepemimpinan juga merupakan suatu upaya menggunakan pengaruh guna mendorong dan mengarahkan orang lain sehingga mereka bertindak dan melaksanakan sebagaimana yang diharapkan, Terutama terhadap tercapainya tujuan yang diinginkan (*leadership is the ability to persuade other to seek devined objective enthusiastically*). Setiap pemimpin pasti memiliki kemampuan yang berbeda, Karena masing-masing memiliki keahlian (*skill*), Gaya (*style*) yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, Sehingga memunculkan suatu seni tersendiri yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Pengertian kepemimpinan maupun pemimpin telah banyak dikemukakan oleh para ahli manajemen (Tika dan Pabundu, 2006) yaitu :

1. R.D Agarwal (1984) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, Kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan.
2. Bantol (1991) proses mempengaruhi orang lain ke arah tujuan organisasi.
3. Koonzt (1984) kepemimpinan adalah pengaruh, Kiat atau proses mempengaruhi orang lain sehingga mereka mau berusaha secara penuh hati dan antusias untuk mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Rahmat Galih, 2013) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. Dapat di kembangkan Kerangka Konseptual yang merupakan kerangka pemikiran untuk pemecahan masalah pada penelitian yang akan di lakukan, Kerangka Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan :

X1 = Disiplin Kerja

X1.1 = Tingkat Kehadiran

X1.2 = Ketaatan

X2 = Budaya Organisasi

X2.1 = Komitmen

X2.2 = nilai

X2.3 = Perilaku

X3 = Gaya Kepemimpinan

X3.1= kedisiplinan

X3.2= ketegasan

Y = Kinerja

Y1= kualitas kerja

Y2= ketepatan waktu.

Hipotesis

- a. Hipotesis 1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Lembaga Pendidikan Sekolah Calon Bintara Jember.
- b. Hipotesis 2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Lembaga pendidikan Sekolah Calon Bintara jember.
- c. Hipotesis 3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh

terhadap kinerja anggota Lembaga Pendidikan Sekolah Calon Bintara Jember.

- d. Hipotesis 4 : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja anggota Lembaga Pendidikan Militer Secaba Jember.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

- a. Variabel Bebas atau variabel independent, Yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Yang termasuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 1. Disiplin Kerja (X1)
 2. Budaya Organisasi (X2)
 3. Gaya Kepemimpinan (X3)
- b. Variabel Terikat atau variabel Dependent, Yaitu variabel yang terikat atau tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kinerja Anggota (Y). (Suliyanto : <http://management-unsoed.ac.id>).

Definisi Operasional Variabel

- a. Variabel Bebas (X)

1. Disiplin Kerja (X1) yaitu sikap atau perilaku seseorang yang patuh dan taat terhadap peraturan dan norma-norma yang ada pada organisasi. Indikator Handoko (2008)
 - ✓ Tingkat Kehadiran (X1.1) : dalam kegiatan sehari-hari dalam organisasi masuk atau tidak.
 - ✓ Ketaatan (X1.2) : Memperhatikan dan mentaati peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi.
2. Budaya organisasi (X2), Terdapat indikator Menurut Edy Sutrisno²⁹ (2010).
 - ✓ Komitmen (X2.1): Anggota Organisasi memiliki komitmen yang kuat dalam memunculkan budaya yang ada di tempat mereka.
 - ✓ Nilai-nilai (X2.2): dalam merealisasikan budayanya di setiap perusahaan juga memiliki cara dan nilai yang berbeda.

- ✓ Perilaku (X2.3) : Dapat bertanggung jawab dan mealakukan pertimbangan-pertimbangan sebelum melakukan suatu pekerjaan atau

3. Gaya Kepemimpinan (X3)

Gaya Kepemimpinan (X3) yaitu suatu tindakan untuk mempengaruhi, Memotivasi, Membimbing serta mengawasi orang lain di dalam melakukan suatu pekerjaan guna untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah di tentukan, dan terdapat indikator-indikator yang muncul yaitu:

- ✓ Kedisiplinan: Dalam hal kedisiplinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi kedisiplinan Anggota atau bawahannya, Karena disiplin dan tidak disiplinnya pemimpin akan di contoh oleh bawahan.
- ✓ Ketegasan: hal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahan.

4. Kinerja Anggota (Y)

Kinerja Anggota (Y) yaitu sebagai hasil akhir yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu waktu periode tertentu, Riskiyannah (2015) . Terdapat beberapa indikator yaitu:

- ✓ Kualitas Kerja: Mampu meningkatkan target yang telah ditentukan oleh instansi.

- ✓ Ketepatan waktu: dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan aktu yang ditentukan oleh instansi.

Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Mc Millan (2005 : 102) dalam Riskiyannah (2015) adalah rencana dan struktur penyelidikan yang digunakan untuk memperoleh bukti-bukti empiris dalam menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian eksperimental, desain penelitian disebut desain eksperimental. Desain eksperimen di rancang sedemikian rupa guna meningkatkan validitas internal maupun eksternal. Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, peneliti melaksanakan kegiatan penelitian terhadap fakta-fakta yang terjadi saat ini pada Lembaga Pendidikan Sekolah Calon Bintara Jember. Penelitian ini akan menyajikan sampai sejauh mana pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja anggota. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain deskriptif (descriptive design) bertujuan untuk menjawab atas pertanyaan tentang siapa, apa, kapan, dimana dan bagaimana keterkaitan dengan penelitian tertentu. Untuk memperoleh informasi mengenai status fenomena variabel atau kondisi

situasi. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program software spss versi 16.

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, Dimana responden akan memberikan respon verbal atau respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang di berikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

- a. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tanpa melalui media perantara, dan data ini diperoleh melalui kuisisioner yang disebarakan pada objek penelitian. (Supranto,2005 dalam Widiawati 2014).
- b. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara dan sifatnya saling melengkapi, Data sekunder berupa sumber pustaka yang dapat mendukung penulisan penelitian serta diperoleh dari literatur yang relevan dari permasalahan dan dilakukan analisis secara tepat. Supranto, (2005) dalam Widiawati (2014).

Populasi

Populasi menurut Sugiono (2005;90) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2006;134) yang dimaksud populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitian merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa Secaba pada Lembaga Pendidikan Sekolah Calon Bintara Jember sebanyak 175 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak di selidiki, Apabila subyeknya kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah keseluruhannya, Tetapi apabila subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil adalah 10% - 15% atau 20% - 25%, Sugiono, (2008).

Tehnik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner
2. Interview atau wawancara
3. Observasi

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno,2010:75).

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan ;

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total
- n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno,2010:75).Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi

pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno,2010:75).

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan;

- α = koefisien reliabilitas
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variabel bebas dalam persamaan.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji normalitas
- b. Uji heterokedastisitas

Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, Imam Ghozali, (2013). Dimana persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependent (kinerja)

X = Variabel Independent

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Gaya Kepemimpinan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Variabel Independent

e = Error.

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka digunakan beberapa pengujian uji-f dan uji - t.

a. Uji - t

Uji -t ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (Disiplin kerja dan Budaya Organisasi) secara individual (pasrial) terhadap variabel dependen (Kinerja) dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis, Prayitno, (2010). Merumuskan dengancara :

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t:

- Ho : bi ≠ 0, i = 1, 2, 3

Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- Ha : bi = 0, i = 1, 2, 3

Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dengan kriterian-kriteria sebagai berikut:

- H₀ ditolak dan H_a diterima, apabila nilai signifikansi < 0,05, yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.
- H₀ diterima dan H_a ditolak, apabila nilai signifikansi > 0,05, yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. (Prayitno, 2010:144). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X₁, X₂, X₃ secara simultan

terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R² = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F ;

- Ho :b₁, b₂, ≠ 0
Ada pengaruh secara simultan antara varibel bebas (X₁, X₂, X₃)terhadap varibel terikat (Y)
- Ha :b₁, b₂, b₃ = 0

Tidak ada pengaruh simultan antara varibel bebas (X₁, X₂,X₃) terhadap varibel terikat (Y)

- *Level of significane 5%.*
- Pengambilan keputusan ;
 - a) jika t_{tabel}> t_{hitung} : Ho diterima, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat;
 - b) jika t_{tabel}< t_{hitung} : Ho ditolak, berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Indikator	Product Moment Pearson's	Sig.	α	Keterangan
X1.1	0.456	0,000	< 0,05	Valid
X1.2	0.429	0,000	< 0,05	Valid
X1.3	0.567	0,000	< 0,05	Valid
X1.4	0.391	0,000	< 0,05	Valid

		00	5	
X1.5	0.505	0,000	< 0,05	Valid
		00	5	
X2.1	0.464	0,000	< 0,05	Valid
		00	5	
X2.2	0.535	0,000	< 0,05	Valid
		00	5	
X2.3	0.531	0,000	< 0,05	Valid
		00	5	
X2.4	0.344	0,000	< 0,05	Valid
		00	5	
X2.5	0.606	0,000	< 0,05	Valid
		00	5	
X3.1	0.875	0,000	< 0,05	Valid
		00	5	
X3.2	0.827	0,000	< 0,05	Valid
		00	5	

X3.3	0.141	0,0	< 0,0	Valid
		00	5	
X3.4	0.833	0,0	< 0,0	Valid
		00	5	
X3.5	0.482	0,0	< 0,0	Valid
		00	5	
Y1.1	0.702	0,0	< 0,0	Valid
		00	5	
Y1.2	0.555	0,0	< 0,0	Valid
		00	5	
Y1.3	0.683	0,0	< 0,0	Valid
		00	5	
Y1.4	0.314	0,0	< 0,0	Valid
		00	5	
Y1.5	0.408	0,0	< 0,0	Valid
		00	5	

Uji Reliabilitas

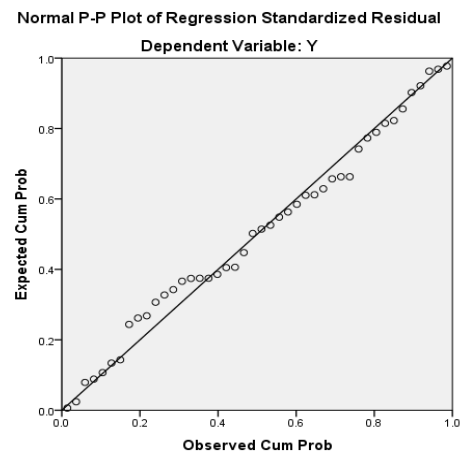
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Off	N of Items	Keterangan
X1	0,063	>0.6	5	Tidak Relevan
X2	0,230	>0.6	5	Tidak Relevan
X3	0,366	>0.6	5	Tidak Relevan
Y	0,592	>0.6	5	Tidak Relevan

Uji Asumsi Klasik

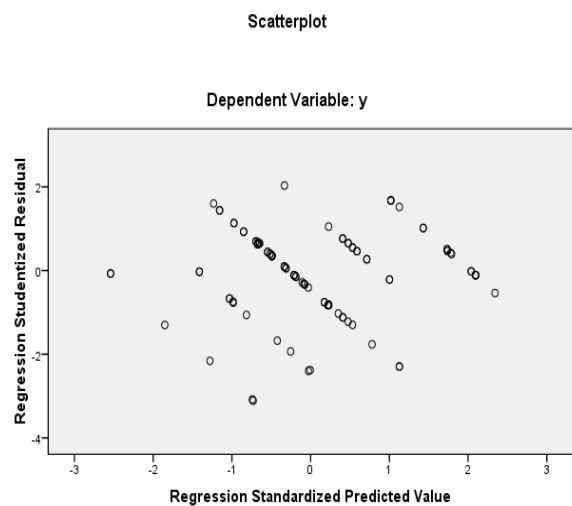
a. Uji Normalitas

Gambar 4.1 Uji Normalitas



b. Uji heteroskedastisitas

Gambar 4.2 Hasil uji heteroskedestisitas



Tabel 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized		Standardized	Beta		
	Coefficients					
	B	Std. Error				
(Constant)	21.455	5.815		3.690	.001	
1 disiplin kerja	-.043	.214	-.032	-.199	.843	
budaya organisasi	-.291	.208	-.233	-1.403	.168	
gaya kepemimpinan	.174	.170	.165	1.022	.313	

a. Dependent Variable: kinerja

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6 Analisis Regresi Linier

Berganda

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.6 diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 21.455 + (-0.043X1) + (-0,291X2) + 0,174X3$

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta yaitu sebesar 21.455 , menunjukkan disiplin kerja budaya organisasi terhadap kinerja sama dengan nol
- Nilai koefisien -0.043 pada disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang berlawanan terhadap kinerja anggota.

- Nilai koefisien -0.291 pada budaya organisasi, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang berlawanan terhadap kinerja anggota.
- Nilai koefisien 0,174 pada gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berlawanan terhadap kinerja anggota.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 4.7 Uji t

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized		Standardized	Beta		
	Coefficients					
	B	Std. Error				
(Constant)	21.455	5.815		3.690	.001	
1 X1	-.043	.214	-.032	-.199	.843	
X2	-.291	.208	-.233	-1.403	.168	
X3	.174	.170	.165	1.022	.313	

Sumber : Lampiran 5

- Variabel disiplin kerja Terhadap kinerja

Variable disiplin kerja (X1) memiliki nilai $t = 0,199 < 1,6838$ dan signifikan $0,843 > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota secaba Jember.

2. Variabel budaya organisasi Terhadap kinerja

Variable budaya organisasi (X2) memiliki nilai $t -1,403 < 1,6838$ dan signifikan $0,168 > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, yang berarti secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota secaba Jember.

3. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Variabel gaya kepemimpinan (X3) memiliki nilai $t 1,022 < 1,6838$ dan signifikan $0,313 < 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota secaba Jember.

b. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu

kinerja secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) df_1 atau $3-1 = 2$, dan df_2 $n-k-1$ atau $44-3-1 = 40$. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (dalam hal ini menguji secara simultan) diperoleh hasil yaitu, bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,873 < 3,23$) dan signifikan ($0,463 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota secaba Jember.

Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	10.884	3	3.628	.873	.463 ^b
	166.275	40	4.157		
	177.159	43			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber : Lampiran 5

Pembahasan

1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Secaba Jember

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota secaba jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t disiplin kerja (X1) memiliki nilai $t - 0,199 < 1,6838$ dan signifikan $0,843 > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga penelitian ini tidak berhasil membuktikan hipotesis pertama dan tidak mendukung penelitian sebelumnya karena disiplin kerja dalam instansi militer secara otomatis tercipta dari adanya sistem komando.

2. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Secaba Jember

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota Secaba Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t budaya organisasi (X2) memiliki nilai $t -1,403 < 1,6838$ dan signifikan $0,168 > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, yang berarti secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga penelitian ini tidak berhasil membuktikan hipotesis kedua dan tidak mendukung penelitian sebelumnya karena budaya organisasi dalam instansi militer

tercipta dari adanya system hirarki dari atasan.

3. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Secaba Jember

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota Secaba Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t gaya kepemimpinan (X3) memiliki nilai $t 1,022 < 1,6838$ dan signifikan $0,313 < 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga penelitian ini tidak berhasil membuktikan hipotesis ketiga karena gaya kepemimpinan yang ada di instansi militer bersifat komando dan otoriter.

4. Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Secaba Jember

Disiplin kerja, Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota secaba jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji f diperoleh hasil yaitu, $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,873 < 3,23$) dan signifikansi ($0,463 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja sehingga penelitian ini tidak berhasil

membuktikan hipotesis keempat karena disiplin kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang ada di instansi militer

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota secaba Jember yang bisa dibuktikan pada hasil penelitian Uji t.
- b. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota secaba Jember yang bisa dibuktikan pada hasil penelitian Uji t.
- c. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota secaba Jember.
- d. Disiplin kerja, Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan pada hasil penelitian uji t.

secara keseluruhan memiliki keterkaitan dengan system hirarki komando yang bersifat otoriter.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

- a. Pihak Pemimpin atau Komandan Secaba Jember harus lebih memunculkan Budaya Organisasi yang ada, Karena hal tersebut sangat sakral dalam kehidupan di dunia militer.
- b. Pihak pemimpin atau Komandan Secaba Jember diharapkan untuk lebih mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan yang di agendakan, supaya dapat meningkatkan kinerja anggota.
- c. Pihak Pemimpin atau Komandan Secaba Jember diharapkan untuk memiliki cara-cara baru dalam memimpin anggotanya agar para anggota dapat meningkatkan kinerja yang lebih optimal, Semua pihak yang ada di Secaba Jember harus selalu meningkatkan Kinerjanya agar Secaba Jember bisa menjadi Lembaga Pendidikan Militer yang lebih berkualitas untuk kedepannya atau di masa yang akan datang.

- d. Dalam pelaksanaan Pendidikan para siswa harus mengerti dan memahami maksud dan tujuan dari pendidikan yang di laksanakan, karena para siswa akan di cetak sebagai anggota prajurit yang dapat mengabdikan kepada bangsa dan Negara, Serta akan menjadi figur bagi kehidupan masyarakat.
- e. Pihak Secaba Jember di himbau untuk lebih melengkapi perlengkapan Pendukung Kegiatan yang ada, Supaya kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai rencana dan sesuai dengan target capaian yang di harapkan.
- f. Untuk peneliti selanjutnya dihimbau untuk memperluas variabel-variabel yang berkaitan dengan Disiplin Kerja seperti semangat kerja, Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Oluyesi. 2009. Influence Of Work Motivasion Leadership Effectiveness and Time Management On Employees Performance In Some Selected Industries In Ibadah, Oyo state, Nigeria. European Journal Of Economics, Finance and Administrative Sciences. ISSN 1450-2275 Issue 16
- Universitas Muhammadiyah Jember. Laporan tidak dipublikasikan.
- Galih, R. 2013. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Universitas Pasundan. Bandung. Laporan tidak dipublikasikan.
- Aprianto. 2007. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Surakarta. Solo: Universitas Muhammadiyah.
- Ghazali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang. Universitas Diponegoro. Laporan tidak dipublikasikan.
- Farhan. 2008. Pengaruh Imbalan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Putra Nusantara.
- Hasibuan dan Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

- Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kistoyo. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan. Universitas Sebelas Maret. Surakarta. Laporan tidak dipublikasikan.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Munawir, Imam (2011), *Dasar-dasar Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan*. PT. Bina Ilmu. Surabaya.
- Novianto. D. 2016. Program Kerja Sementara SECABA Rindam/V Brawijaya TA. 2016. Resimen Induk Kodam V/Brawijaya. Sekolah Calon Bintara. Jember. Tidak Dipublikasikan.
- Prayitno. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Mediakom. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen dan Coutler. 2009. *Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Roro. 2014. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan. Laporan tidak dipublikasikan.
- Rivai dan Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan*. Rajawali Press. Jakarta.
- Riskiyanah. 2015. Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan dan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating. Universitas Muhammadiyah Jember. Laporan tidak dipublikasikan.
- Sari, E. Z. 2013. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervining Variabel. Universitas Muhammadiyah Jember. Laporan tidak dipublikasikan.
- Suliyanto. *Analisis Regresi dengan Variabel Moderating*. Power Point. Alamat, [http : Management-Unsoed.ac.id](http://Management-Unsoed.ac.id).
- Supranto.J. 2005 *Statistik*. Edisi Pertama. penerbit Erlangga, Jakarta.
- Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya*

- Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan*** (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Dalam Jurnal Manajemen Kewirausahaan, universitas 17 Agustus Surabaya.
- Sutrisno. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Trianingsih. 2007. ***Independen Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governace, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor***. UNHAS Makassar.
- Tika dan Pabundu. 2006. ***Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan***. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Uha, I. N. 2010. ***Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi***. Prananda Media Group. Jakarta.
- Widiawati. S. O. 2014. Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Jember. Laporan tidak dipublikasikan.