

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, EFEKTIFITAS LATIHAN DAN
KERJASAMA TIM YANG DIMEDIASI OLEH VARIABEL
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP
KINERJA PRAJURIT MISI PERDAMAIAN PBB**



SUSILO ADI PURWANTORO

Ilmu Manajemen

7647168393

**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mendapatkan Gelar Doktor**

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2021

**THE EFFECT OF LEADERSHIP, TRAINING EFFECTIVENESS
AND TEAM COOPERATION MEDIATED BY VARIABLE ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR ON PERFORMANCE OF UN PEACE MISSION**

SUSILO ADI PURWANTORO

ABSTRACT

Indonesia as a sovereign country has an important role in maintaining world order and peace. One of the manifestations of its policy implementation is by actively sending world peacekeepers under the banner of the United Nations (UN). It is necessary to conduct research related to how big the HR factor affects the performance of soldiers in peace missions around the world. This study aims to analyze and evaluate the determinants of soldier's performance by analyzing leadership, training effectiveness and teamwork. The research method used is a causative quantitative approach, data collection through surveys and analysis using Struktural Equating Modeling (SEM). The total population is 1,566 enlisted soldiers so that with the Slovin formula a minimum sample of 319 soldiers is obtained. The results of the study with 374 samples The results showed that: 1) It was proven that the performance of enlisted soldiers as an endogenous variabel was directly influenced positively by the variabels of Leadership, Training Effectiveness, Teamwork and OCB; 2) The effectiveness of training directly has the strongest positif influence on the performance of soldiers; 3) OCB as a mediating variabel succeeded in increasing the degree of positif influence of Leadership, Teamwork, and Effectiveness of Training on improving the performance of enlisted soldiers; 4) Research involving the TNI as the object of performance measurement research has never used OCB variabel mediation in the implementation of world peacekeeping operations; 5) The novelty of this study is that the variabels of leadership, training effectiveness, teamwork have a positif significant direct effect on performance and OCB as a mediation strengthens the positif effect of exogenous variabels, emphasizing the strongest influence, namely the effectiveness of training on performance through OCB. It becomes a significant thing that positif affects the performance of soldiers and needs to be paid attention to in order to get the quality or capacity of soldiers of international standards desired by the United Nations.

Keywords: soldier performance, leadership, training effectiveness, Teamwork

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, EFEKTIFITAS LATIHAN DAN KERJASAMA TIM
YANG DIMEDIASI OLEH VARIABEL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
TERHADAP KINERJA PRAJURIT MISI PERDAMAIAN PBB**

SUSILO ADI PURWANTORO

ABSTRAK

Indonesia sebagai negara yang berdaulat memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban dan perdamaian dunia. Salah satu wujud pelaksanaan kebijakannya adalah dengan aktif mengirimkan pasukan perdamaian dunia di bawah bendera Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Perlu dilakukan penelitian terkait seberapa besar faktor SDM yang mempengaruhi kinerja prajurit dalam misi perdamaian di seluruh dunia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mengevaluasi determinan kinerja prajurit dengan menganalisis kepemimpinan, efektifitas latihan dan kerjasama tim. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif kausatif, pengumpulan data melalui survei dan analisis menggunakan Struktural Equating Modeling (SEM). Jumlah populasi adalah 1.566 prajurit tamtama sehingga dengan rumus Slovin diperoleh sampel minimal 319 prajurit. Hasil penelitian dengan 374 sampel menunjukkan bahwa: 1) Terbukti Kinerja prajurit tamtama sebagai variabel endogen dipengaruhi positif secara langsung oleh variabel Kepemimpinan, Efektifitas Latihan, Kerjasama tim dan OCB; 2) Efektifitas latihan secara langsung memiliki pengaruh positif terkuat terhadap Kinerja prajurit; 3) OCB sebagai variabel mediasi berhasil meningkatkan derajat pengaruh positif Kepemimpinan, Kerjasama tim, dan Efektifitas Latihan terhadap peningkatan Kinerja prajurit tamtama; 4) Penelitian yang melibatkan TNI sebagai obyek penelitian pengukuran kinerja belum pernah menggunakan mediasi variabel OCB dalam pelaksanaan operasi pemelihara perdamaian dunia; 5) Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan, efektifitas latihan, kerjasama tim berpengaruh positif langsung signifikan terhadap kinerja dan OCB sebagai mediasi memperkuat pengaruh positif *variabel exogen*, dengan menekankan pengaruh paling kuat yaitu Efektifitas pelatihan terhadap kinerja melalui OCB. Menjadi hal yang signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja prajurit dan perlu menjadi perhatian guna mendapatkan kualitas atau kapasitas prajurit standar internasional yang dikehendaki PBB.

Kata kunci: kinerja prajurit, kepemimpinan, efektifitas latihan, Kerjasama Tim

RINGKASAN PENELITIAN

Latar Belakang

KONGA kepanjangan dari Kontingen Garuda merupakan pasukan Tentara Nasional Indonesia (TNI) atas persetujuan Pemerintah ditugaskan sebagai pasukan perdamaian atas pertimbangan dan keputusan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Namun demikian sampai saat ini masih menemui berbagai permasalahan terkait kinerja prajurit. Berdasarkan hasil pra riset berupa Focus Group Discussion (FGD) yang dilaksanakan pada 22 Januari 2020 yang dihadiri oleh para pejabat teras di lingkungan Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian Tentara Nasional Indonesia (PMPP TNI) dan akademisi dari Universitas Pertahanan, dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan yang terjadi adalah terkait penyiapan personel dalam tugas misi pemeliharaan perdamaian dunia dengan waktu terbatas, banyaknya personel terseleksi, beda waktu penugasan yang dijabarkan mulai dari perekrutan, pelaksanaan Latihan, pelaksanaan operasi perdamaian di negara Misi yang dituju, sampai saat kembali dari daerah operasi khususnya terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu masalah kepemimpinan, efektifitas latihan dan kerjasama tim disinyalir berpengaruh terhadap kinerja prajurit dalam pelaksanaan Misi PBB.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya seperti terkait kepemimpinan (Pramudyo, 2013; Suryadi E et al, 2010; Supriady, 2015; Saputro GB et al, 2017), efektifitas latihan (Sumertha et al, 2017 dan Widodo, 2014) dan kerjasama tim (Spiegel dan Torres, 1997). Dalam kinerja tim, Organizational Citizenship Behavior (OCB) perlu mendapat perhatian (Mahdiuona, 2010). OCB merupakan tingkah laku prajurit yang sifatnya sukarela di luar job deksripsi. Tetapi OCB sangat memberi keuntungan karena bisa menaikkan efektifitas dan efisiensi dan tidak terkait dengan sistem penghargaan formal (Organ et all, 1994; Djati, 2011:12)).

Oleh karena itu dalam rangka mengoptimalisasi kinerja prajurit perlu diambil langkah-langkah nyata sehingga dapat menjadi cermin kinerja masyarakat Indonesia di mata dunia internasional. Dalam rangka pengambilan kebijakan tersebut diperlukan data dan fakta berbasis penelitian ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan.

Penelitian ini dibatasi pada identifikasi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja prajurit yaitu kepemimpinan, efektifitas latihan, kerjasama tim yang dimediasi variabel OCB. Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan pertanyaan secara umum adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan, efektifitas latihan dan kerjasama tim yang dimediasi variabel OCB terhadap kinerja prajurit? Adapun tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja prajurit. Hipotesa penelitian yang terbangun bahwa keseluruhan antar variabel yang digunakan saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Ada 10 hipotesa guna menjawab 10 pertanyaan dan atau tujuan dari penelitian

Deskripsi metode penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PMPP TNI Sentul Jawa Barat dan beberapa Misi di luar negeri. Waktu pelaksanaan penelitian antara Maret 2020 – Juni 2020. Desain yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan penelitian kuantitatif, Tingkat kesalahan 5% dengan populasi sebanyak 1566 prajurit tamtama. Dengan

menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 319 prajurit tamtama. Namun dalam penelitian ini berhasil dikumpulkan sampel sebanyak 374 prajurit tamtama. Jenis data yang dikumpulkan meliputi; data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari prajurit misi dengan mengisi kuesioner yang dibagikan (metode survey), sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literature.

Instrumen penelitian dalam disertasi ini disusun dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada para prajurit tamtama yang terlibat dalam Misi Pemeliharaan perdamaian dunia. Setiap variabel dikembangkan dengan memaparkan definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen, pengujian validitas dan reliabilitas. Variabel tersebut meliputi kinerja prajurit (Z), OCB (Y), kepemimpinan (X1), Efektifitas latihan (X2) dan Kerjasama Tim (X3). Keseluruhan variabel dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini *Struktural Equating Model* (SEM).

Hasil dan Pembahasan

Profil responden yang terlibat pada penelitian ini yaitu 374 prajurit. Distribusi berdasarkan jenis kelamin 100% laki-laki, berdasarkan usia paling banyak pada usia 30-39 tahun (51.6%), berdasar tingkat pendidikan 85% setingkat SLTA, berdasar matra mayoritas berasal dari TNI AD sebesar 84.2%. berdasarkan masa kedinasan <10 tahun sebesar 52.9 %, kemudian berdasarkan satuan kerja organisasi penugasan saat ini, mayoritas responden ditempatkan di *MONUSCO Congo* yaitu sebanyak 198 responden (52.9%), sebanyak 131 responden (35.0%) di *UNIFIL Lebanon*, sebanyak 33 responden (8.8%) bertugas di *MINUSCA Central African Republic* dan sebanyak 12 responden (3.2%) di PMPP TNI Sentul, Bogor- Indonesia.

Hasil uji statistik deskriptif tanggapan responden secara keseluruhan memberikan jawaban pada katagori skala likert “selalu” terhadap pertanyaan kuesioner yang dibagikan. Hal ini memberikan gambaran secara umum tanggapan prajurit terhadap pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang dibagikan.

Hasil uji CFA terhadap keseluruhan variabel diperoleh hasil rata-rata nilai p-value nya di atas 0.05 dan RMSEA nya di bawah 0.1 artinya model yang dibangun sudah dapat dinyatakan *fit*. Ada beberapa yang pada awalnya belum *fit*, kemudian dilakukan modifikasi model yang pada akhirnya diperoleh menjadi *fit* kesemuanya. Setelah melalui uji koefisien persamaan model SEM, Uji signifikansi, uji kelayakan dan uji modifikasi model dengan hasil telah memenuhi persyaratan, selanjutnya dilakukan uji hipotesa. Adapun hipotesa umum untuk masing-masing pengujian adalah sebagai berikut:

H_0 : tidak terdapat pengaruh signifikan H_1 : terdapat pengaruh signifikan

Sedangkan kriteria uji, tolak H_0 jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$, dan diterima bila H_0 jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} \geq -t \text{ tabel}$. Pada tingkat signifikansi 0.05 (5%) maka nilai $t \text{ tabel}$ adalah 1.96. Berikut ini merupakan uji hipotesa untuk masing-masing variabel:

a. Hipotesa ke -1, pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y

Diperoleh nilai koefisien jalur = 0.16 dengan nilai $t \text{ hitung} = 2.59$. Nilai koefisien jalur menunjukkan hubungan yang searah antara X1 dan Y, karena bernilai positif (0.16 > 0). Nilai $t \text{ tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0.05 adalah ± 1.96 sehingga t

hitung (2.59) > t tabel (1.96). Koefisien signifikan, H_{01} ditolak dan H_{11} diterima, artinya X1 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Y.

b. Hipotesa ke-2, pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y

Diperoleh nilai koefisien jalur = 0.38 dengan nilai t hitung = 5.16. Nilai koefisien jalur menunjukkan hubungan yang searah antara X2 dan Y, karena bernilai positif (0.38 > 0). Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 adalah ± 1.96 sehingga t hitung (5,16) > t tabel (1,96). Koefisien signifikan, H_{02} ditolak dan H_{12} diterima, artinya X2 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Y.

c. Hipotesa ke-3, pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y

Diperoleh nilai koefisien jalur = 0.29 dengan nilai t hitung = 4.16. Nilai koefisien jalur di atas menunjukkan hubungan yang searah antara X3 dan Y, karena bernilai positif (0.29 > 0). Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 adalah ± 1.96 sehingga t hitung (4.16) > t tabel (1.96). Koefisien signifikan, H_{03} ditolak dan H_{13} diterima, artinya X3 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Y.

d. Hipotesa ke-4, pengaruh variabel Y terhadap variabel Z

Diperoleh nilai koefisien jalur = 0.21 dengan nilai t hitung = 3.42. Nilai koefisien jalur di atas menunjukkan hubungan yang searah antara Y dan Z, karena bernilai positif (0.21 > 0). Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 adalah ± 1.96 sehingga t hitung (3.42) > t tabel (1.96). Koefisien signifikan, H_{04} ditolak dan H_{14} diterima, artinya Y memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Z.

e. Hipotesa ke-5, pengaruh variabel X1 terhadap variabel Z

Diperoleh nilai koefisien jalur = 0.30 dengan nilai t hitung = 5.40. Nilai koefisien jalur di atas menunjukkan hubungan yang searah antara X1 dan Z, karena bernilai positif (0.30 > 0). Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 adalah ± 1.96 sehingga t hitung (5.40) > t tabel (1.96). Koefisien signifikan, H_{05} ditolak dan H_{15} diterima, artinya X1 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Z.

f. Hipotesa ke-6, pengaruh variabel X2 terhadap variabel Z

Diperoleh nilai koefisien jalur = 0.35 dengan nilai t hitung = 5.20. Nilai koefisien jalur di atas menunjukkan hubungan yang searah antara X2 dan Z, karena bernilai positif (0.35 > 0). Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 adalah ± 1.96 sehingga t hitung (5.20) > t tabel (1.96). Koefisien signifikan, H_{06} ditolak dan H_{16} diterima, artinya X2 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Z.

g. Hipotesa ke-7, pengaruh variabel X3 terhadap variabel Z

Diperoleh nilai koefisien jalur = 0.17 dengan nilai t hitung = 2.87. Nilai koefisien jalur menunjukkan hubungan yang searah antara X3 dan Z, karena bernilai positif (0.17 > 0). Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 adalah ± 1.96 sehingga t hitung (2.87) > t tabel (1.96). Koefisien signifikan, H_{07} ditolak dan H_{17} diterima, artinya X3 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Z.

h. Hipotesa ke-8, pengaruh X1 melalui mediasi Y terhadap variabel Z

Nilai t hitung di peroleh sebesar 1.990. Karena nilai t hitung (1.990) > t tabel (1.96) maka H_{08} ditolak dan H_{18} diterima, artinya X1 dengan mediasi Y memiliki pengaruh positif terhadap Z.

i. Hipotesa ke-9, pengaruh X2 melalui mediasi Y terhadap variabel Z

Nilai t hitung di peroleh sebesar 2.823. Karena nilai t hitung (2.823) > t tabel (1.96) maka H_{09} ditolak dan H_{19} diterima, artinya X2 dengan mediasi Y memiliki pengaruh positif terhadap Z.

j. Hipotesa ke 10 pengaruh X3 melalui mediasi Y terhadap variabel Z

Nilai t hitung diperoleh sebesar 2.59, karena nilai t hitung (2.59) > t tabel (1.96) maka H_{010} ditolak dan H_{110} diterima, artinya X3 (kerjasama Tim) dengan mediasi Y (OCB) memiliki pengaruh positif terhadap Z.

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kuat antara variabel eksogen yakni kepemimpinan, efektifitas latihan dan kerjasama tim secara langsung maupun melalui variabel mediasi OCB terhadap kinerja prajurit tamtama penjaga perdamaian. Variabel efektifitas latihan secara langsung memiliki pengaruh terkuat terhadap kinerja prajurit dibandingkan variabel kepemimpinan dan kerjasama tim. Begitu juga melalui variabel mediasi, variabel efektifitas latihan menjadi paling kuat pengaruhnya dibandingkan dengan dua variabel lainnya.

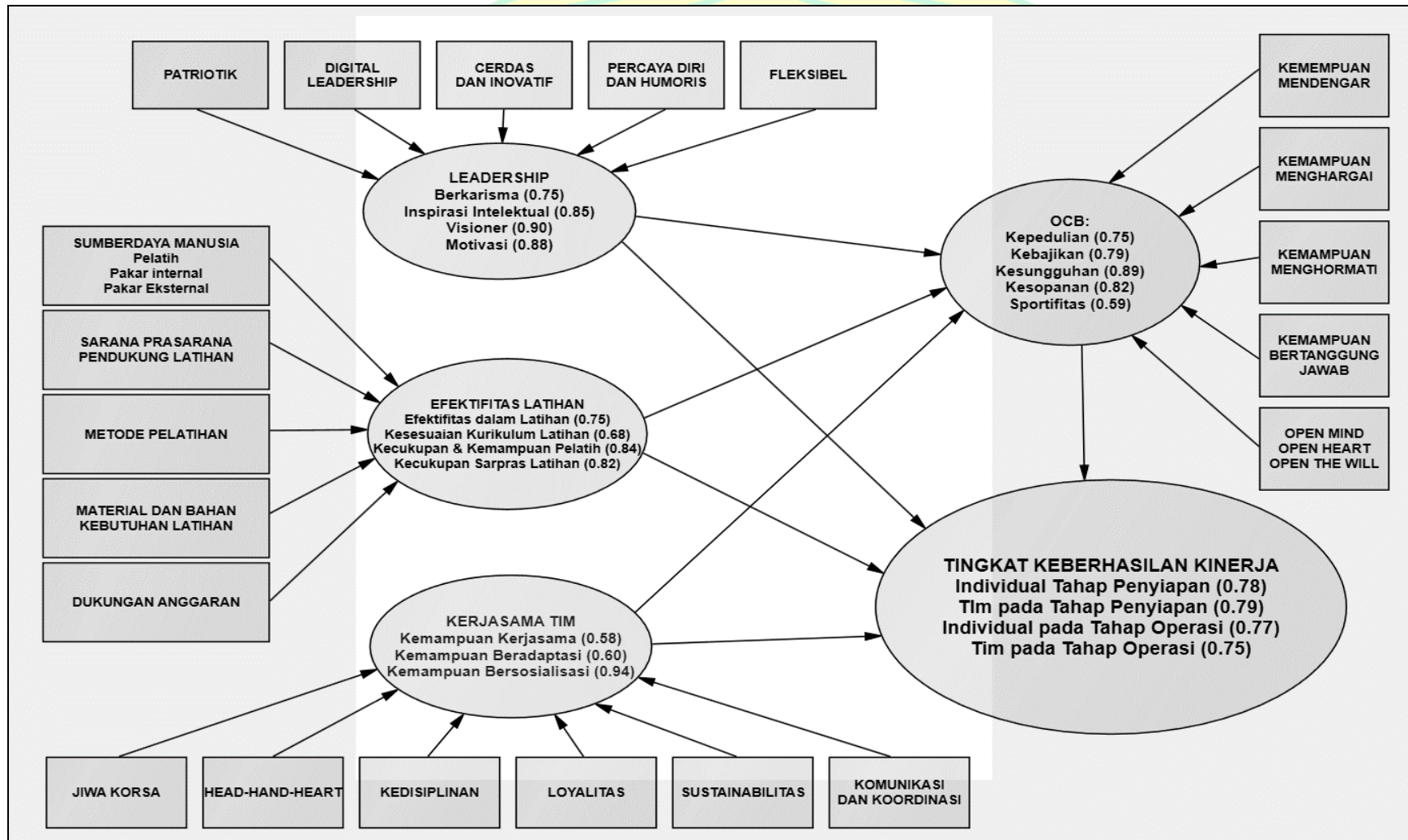
Selama ini belum ditemukan penelitian terkait pengaruh OCB terhadap kinerja prajurit baik secara langsung maupun sebagai mediasi. Hal ini terutama OCB pada pelaksanaan operasi misi pemeliharaan perdamaian dunia yang dilaksanakan prajurit TNI. Pada penelitian ini membuktikan bahwa OCB mempunyai pengaruh terhadap kinerja prajurit, hal ini menjadi temuan baru (*novelty*). Melalui penelitian ini pula dibuktikan bahwa kepemimpinan, efektifitas latihan, kerjasama tim dan OCB sebagai mediasi, menjadi hal yang signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja prajurit dan perlu menjadi perhatian dalam meningkatkan kualitas atau kemampuan prajurit sesuai standar yang diharapkan PBB dalam melaksanakan Misi.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dirancang model kebijakan berbentuk matematis, konseptual dan struktural. Upaya peningkatan kinerja prajurit dapat dilakukan dengan menaikkan keseluruhan nilai dari masing-masing variabel yang berpengaruh yakni kepemimpinan, efektifitas latihan, kerjasama tim dengan mediasi oleh OCB. Model matematik yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

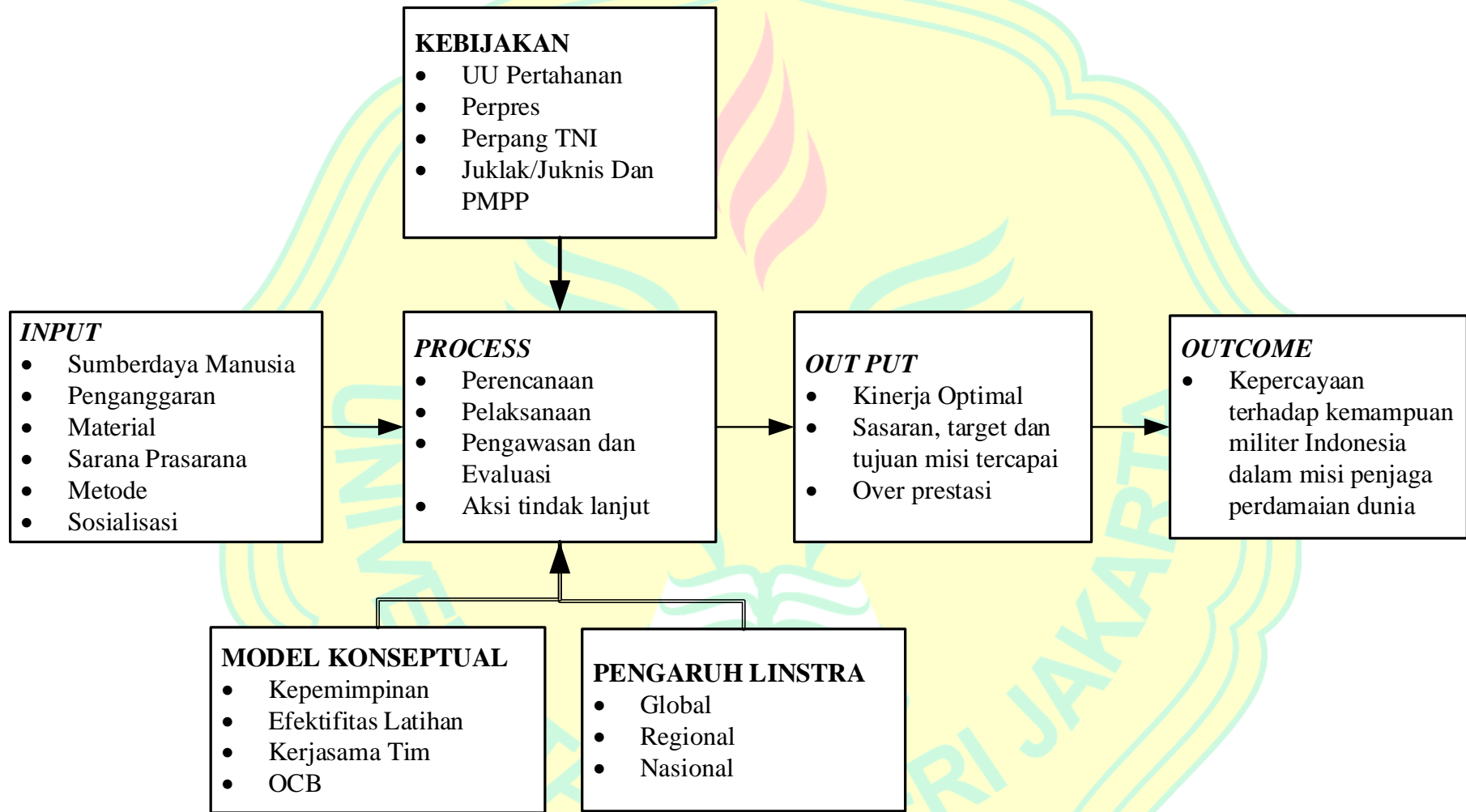
$$Z = 0.21*Y + 0.30*X1 + 0.35*X2 + 0.17*X3,$$

Dengan $Errorvar = 0.24$, dan $R^2 = 0.76$,

Sedangkan model konseptual seperti pada Gambar 1 dan model struktural seperti pada Gambar 2.



Gambar 1. Model konseptual



Gambar 2. Pengelolaan Program Penyiapan Prajurit Tamtama dalam Penugasan Misi Perdamaian Dunia

Novelty

Penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif kuat antara variabel eksogen yakni kepemimpinan, efektifitas latihan dan kerjasama tim secara langsung maupun melalui variabel mediasi OCB terhadap kinerja prajurit tamtama penjaga perdamaian. Terkait dengan pengaruh, variabel efektifitas latihan secara langsung memiliki pengaruh positif terkuat terhadap kinerja prajurit dibandingkan variabel kepemimpinan dan kerjasama tim. Begitu juga melalui variabel mediasi, variabel efektifitas latihan menjadi paling kuat pengaruhnya dibandingkan dengan dua variabel lainnya.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa OCB mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja prajurit, hal ini menjadi temuan baru (*novelty*). Melalui penelitian ini pula dibuktikan bahwa kepemimpinan, efektifitas latihan, kerjasama tim dan OCB sebagai mediasi menjadi hal yang signifikan berpengaruh positif langsung terhadap kinerja prajurit dan perlu menjadi perhatian dalam meningkatkan kualitas atau kemampuan prajurit sesuai standar yang diharapkan PBB.

Model matematis, konseptual maupun struktural juga merupakan temuan walaupun merupakan pengembangan dari model yang sudah ada sebelumnya. Ketiga model ini secara sistematis dapat menjawab pertanyaan maupun tujuan penelitian lanjutan, dan bahkan akan memantik penelitian-penelitian serupa atau kelanjautan berikutnya

Berdasarkan novelty tersebut dapat dilakukan perencanaan kerja sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian dengan titik penekanan pada: 1) Pelatihan kepemimpinan setingkat prajurit tamtama, optimalisasi latihan secara efektif efisien serta peningkatan kerjasama tim sejak masih di satuan awal; 2) pada tahap perekrutan betul-betul berbasis kebutuhan dan kemampuan spesialisasi yang dibutuhkan dalam tugas operasi; 3) Pada tahap penyiapan tingkat pusat, dilakukan peningkatan kemampuan dalam 4 bidang yaitu kepemimpinan, efektifitas latihan, kerjasama tim dan OCB secara bertahap, bertingkat dan berlanjut; 4) Di daerah operasi tetap dilakukan pembinaan dan latihan terkait kepemimpinan, efektifitas latihan, kerjasama tim dan OCB sehingga dapat menjaga kinerja individu maupun keseluruhan pasukan misi perdamaian dari Indonesia; 5) Pembekalan pada tahap pengakhiran penugasan untuk tetap menjaga kemampuan prajurit di bidang kepemimpinan, efektifitas latihan, kerjasama tim dan optimalisasi OCB untuk meningkatkan kinerja.

Implikasi langsung dari hasil temuan dalam penelitian ini sangat mungkin dapat meningkatkan kinerja prajurit melalui penguatan di bidang kepemimpinan, efektifitas latihan, kerjasama tim dan OCB pada masing-masing satuan awal sebelum bergabung di PMPP TNI. Temuan ini dapat menjadi referensi bagi para komandan lapangan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan disamping perlunya dorongan untuk dilaksanakannya upaya peningkatan kualitas dan kuantitas frekuensi latihan secara efektif sehingga dihasilkan prajurit yang penuh kesiapan tinggi dalam melaksanakan tugas misi pemeliharaan perdamaian dunia.

Implikasi lainnya dari hasil penelitian ini adalah dapat membangun motivasi seluruh prajurit dan pimpinan untuk meningkatkan kerjasama tim yang memiliki soliditas dan kerjasama yang lebih berhasil dan berdaya guna, terutama dapat dimplementasikan lewat kegiatan latihan dalam satuan yang dilaksanakan secara rutin. Pada akhirnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perumusan kebijakan selanjutnya oleh jajaran PMPP TNI dalam rangka penyiapan prajurit TNI pada tugas-tugas misi pemeliharaan perdamaian dunia yang dilaksanakan PBB selanjutnya.

Keterbatasan penelitian ini adalah belum mampu menjawab bagaimana strategi yang diambil kepada pihak terkait dalam rangka meningkatkan kinerja prajurit. Dengan demikian dapat membuka peluang dan ditindaklanjuti dengan penelitian-penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan berbagai alat analisis seperti misal *Analysis SWOT* dan atau *AHP (Analysis Hierarki Process)* maupun perangkat lainnya.

Penutup

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini secara umum bahwa baik langsung maupun tidak langsung ketiga variabel yaitu kepemimpinan, efektifitas latihan dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja prajurit misi perdamaian PBB. Variabel efektifitas latihan memiliki pengaruh positif langsung paling signifikan terhadap kinerja prajurit yang diikuti oleh kerjasama tim dan kepemimpinan. Begitu juga dengan dimediasi OCB, variabel efektifitas latihan lebih berpengaruh positif yang diikuti dengan variabel kerjasama tim dan kepemimpinan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan mediasi variabel OCB terjadi penguatan pengaruh positif pada masing-masing variabel terhadap kinerja prajurit. Variabel mediasi mampu meningkatkan pengaruh positif efektifitas latihan terhadap kinerja prajurit, demikian juga secara berturut-turut terhadap variabel kerjasama tim dan kepemimpinan. Dengan demikian penguatan aspek OCB menjadi hal yang sangat penting untuk mendapat perhatian pimpinan TNI disamping ketiga variabel lainnya yakni efektifitas Latihan, kerjasama tim dan kepemimpinan.

Penelitian ini sekaligus telah menemukan model terbaru yang merupakan pengembangan model dari teori sebelumnya yakni model matematis, konseptual dan struktural yang ketiganya bertujuan agar hasil riset ini dapat diimplementasikan atau diaplikasikan pada kedinasan di jajaran TNI khususnya PMPP TNI. Paling tidak dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan upaya peningkatan kinerja prajurit pada Misi Pemeliharaan Perdamaian Dunia khususnya dan untuk prajurit lain pada misi yang berbeda pada umumnya.

Saran

Dalam upaya peningkatan kualitas kepemimpinan di level Komandan Regu keatas yang bertugas dalam misi pemeliharaan perdamaian dunia dapat dilakukan melalui Pendidikan Dalam Satuan dan juga pelatihan , kursus kepemimpinan sesuai strata dan ruang lingkup kinerja yang dihadapi dalam kesehariannya. Demikian halnya dalam peningkatan efektifitas latihan yang dapat dilakukan baik di satuan-satuan asal prajurit yang akan disiapkan dalam misi pemeliharaan perdamaian dunia termasuk pelaksanaan Latihan di PMPP TNI.

Demikian juga optimalisasi kegiatan-kegiatan yang bersifat OCB perlu ditingkatkan sehingga para prajurit menjadi terbiasa dengan iklim kerja penuh motivasi dan prestasi serta energi positif lainnya. Pembiasaan dalam membentuk perilaku kolektif sebuah organisasi tidaklah mudah, oleh karena itu perlu dibuat program secara terus menerus dan berkelanjutan sehingga kinerja yang diharapkan dapat lebih cepat dan lebih akurat tercapai.

Melihat masih sedikitnya penelitian terkait profil kemiliteran di Indonesia, perlu dilakukan terobosan dan inovasi dari pihak jajaran akademik perguruan tinggi

bekerjasama dengan Kementerian Pertahanan RI dan TNI sehingga produk kajian pertahanan dapat ditingkatkan dan dikembangkan.

Berdasarkan hasil riset pada variabel kepemimpinan atau leadership, prioritas yang perlu menjadi perhatian berturut-turut adalah indikator berkharisma, inspirasi intelektual, motivasi dan visioner. Dengan demikian perlu dilakukan intervensi kebijakan untuk meningkatkan kharisma dan ketiga indikator lainnya.





Efektifitas latihan secara umum dapat ditingkatkan dengan mengoptimalkan segala sumberdaya yang ada. Indikator efektifitas latihan yang perlu lebih difokuskan adalah kesesuaian kurikulum latihan. Berdasarkan hasil riset ini nilai kesesuaian kurikulum menjadi paling krusial. Dengan demikian perlu dilakukan perubahan kebijakan dalam kurikulum latihan. Kurikulum latihan harus mengikuti kebutuhan perkembangan lingkungan strategic, cuaca musim, teknologi, dan pandemic. Selain itu efektifitas dalam latihan, pelatih dan dukungan sarana prasarana perlu juga diberikan porsi yang sesuai kebutuhan.

Sedangkan dalam rangka meningkatkan kemampuan kerjasama, kemampuan beradaptasi dan bersosialisasi sebagai indikator keberhasilan kerjasama tim perlu ditanamkan jiwa korsa, disiplin, loyalitas, komunikasi dan koordinasi antar prajurit, serta bekerja dengan hati tangan pikiran secara berkesinambungan atau sustainabilitas sejak awal.

Keberhasilan kinerja prajurit yang terindikasi dari penilaian individual dan kelompok pada tahap persiapan dan sebaliknya pada prajurit yang bertugas pada bulan berikutnya. Namun secara umum dalam rangka meningkatkan kinerja prajurit adalah menjaga dan mewujudkan “Komitmen” antar para pelaku kegiatan dan juga kebijakan lebih atas. Para pimpinan tinggi harus mengerti segala kesulitan tantangan dan kendala prajurit dalam penugasan. Para pemimpin harus lebih memperhatikan kesejahteraan barik prajurit itu sendiri maupun keluarganya yang ditinggalkan selama kurang lebih satu tahun..

Daftar Pustaka

184 Pustaka (1989-2021)







PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR		
Promotor  Digitally signed by Hamidah DN: cn=Hamidah, o=UNJ, ou=EKONOMI, email=hamidahsam@gmail. com, c=ID Date: 2021.07.30 17:23:49 +07'00'	Co-Promotor  Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, M.M Tanggal: 24 Juli 2021	
NAMA Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus (Ketua) ¹	TANDA TANGAN 	TANGGAL 30 Juli 2021
Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris) ²		Digitally signed by Hamidah DN: cn=Hamidah, o=UNJ, ou=EKONOMI, email=hamidahsam@gmail.c om, c=ID Date: 2021.07.30 17:24:29 +07'00'
Nama : Susilo Adi Purwantoro No. Registrasi : 7647168393 Program Studi : Ilmu Manajemen Tgl. Lulus : (Dikosongkan)		

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Susilo Adi Purwantoro

No Registrasi : 7647168393

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus (Ketua)		30 Juli 2021
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris / Promotor)	 <small>Digitally signed by Hamidah DN: cn=Hamidah, o=UNJ, ou=EKONOMI, email=hamidahsam@gmail.co m, c=ID Date: 2021.07.30 17:23:00 +07'00'</small>	
3	Dr Agung Wahyu Handaru, ST, M.M (Kopromotor)		24/7/2021
4	Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M (Penguji)		28 Juli 2021
5	Dr. Ari Saptono, M.Pd (Penguji)		29 Juli 2021
6	Prof. Dr. Chryshnanda Dwilaksana, M.Si. (Penguji Luar)		28 Juli 2021



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

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

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Susilo Adi Purwantoro
NIM : 7647168393
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen
Alamat email : susiloadip189@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, EFEKTIFITAS LATIHAN DAN KERJASAMA TIM

DIMEDIASI OLEH VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP
KINERJA PRAJURIT MISI PERDAMAIAN PBB

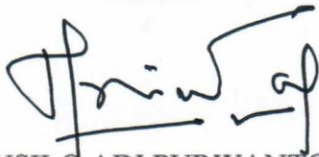
Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 7 September 2021

Penulis


(SUSILO ADI PURWANTORO)

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

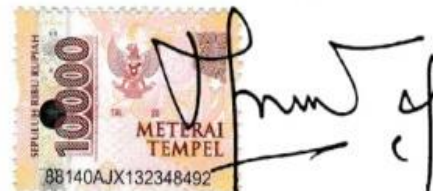
Nama Lengkap : Susilo Adi Purwantoro
NIM : 7647168393
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta / 1 November 1966
Program : Doktor
Program Studi : S3/ Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Efektifitas Latihan dan Kerjasama Tim Yang Dimediasi Oleh Variabel *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Prajurit Misi Perdamaian PBB” merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta,

Jakarta, 9 Mei 2021

Yang Menyatakan



Susilo Adi Purwantoro
NIM 7647168393

KATA PENGANTAR

Segenap puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan keharibaan Allah SWT karena berkat rahmat, anugerah dan bimbingan-NYA penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Efektifitas Latihan dan Kerjasama Tim yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Prajurit Misi Perdamaian PBB” bertujuan untuk memenuhi Sebagian syarat dalam memperoleh gelar doktor dalam Studi Ilmu Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Disertasi ini disusun berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan metode kuantitatif kasuatif melalui pengumpulan survei terhadap Prajurit Tamtama yang terlibat dalam Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI di Monusco Congo, *UNIFIL Lebanon, Minusca Central African Republic* dan PMPP TNI, Bogor Indonesia untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, efektifitas latihan, kerjasama tim terhadap kinerja prajurit pada Misi PBB. Selain itu penelitian ini juga menganalisis peran variabel mediasi *organization citizenship behaviour* terhadap pengaruh kepemimpinan, efektifitas Latihan dan kerjasama tim terhadap kinerja prajurit misi pemeliharaan perdamaian PBB. Pengolahan data hasil survey dilakukan dengan menggunakan aplikasi LISREL, agar dapat diukur keterkaitan antar variabel secara simultan dan mendapatkan persamaan model hubungan antar variabel yang diteliti.

Peneliti berharap dengan penelitian disertasi ini, dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan keilmuan dan menambah hasanah pengetahuan tentang pengelolaan sumberdaya manusia.

Jakarta, Juli 2021

Peneliti

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan rasa syukur semata-mata hanya kepada Allah SWT yang atas karunia-Nya, maka peneliti dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Efektifitas Latihan dan Kerjasama TIM Yang dimediasi Oleh *Variabel Organizational Citizienship Behavior* Terhadap Kinerja Prajurit Misi Perdamaian PBB”.

Peneliti menyadari bahwa penyelesaian penelitian ini bukan semata-mata merupakan hasil karya dan cipta pribadi peneliti sendiri. Banyak pihak-pihak yang ikut andil dalam membantu penyelesaian penelitian ini. Oleh karena itu, perkenankan peneliti mengungkapkan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si. sebagai Rektor Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk menempuh pendidikan S3 di Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus. sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan dukungan dan kemudahan dalam penelitian ini.
3. Prof. Dr. Ivan Hanafi, M.Pd., selaku Wakil Direktur I Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan izin dan membantu proses penelitian ini.
4. Prof. Dr. Hamidah, M.Si. sebagai Kepala Program Studi Doktor Ilmu Manajemen atas semua ilmu, pengetahuan, bimbingan dan bantuan yang telah diberikan selama peneliti menjalani pendidikan di Program Studi Doktor Ilmu Manajemen dan penyelesaian disertasi ini. Lebih jauh Prof. Dr. Hamidah, M.Si. sebagai promotor, juga telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan inspirasi pemikiran kepada peneliti dalam penyusunan disertasi ini. Promotor dengan sabar memberi bimbingan, dukungan, dorongan dengan koreksi-koreksi yang konstruktif dalam memotivasi penulis dalam menyelesaikan disertasi ini dengan baik.
5. Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM, sebagai kopromotor, yang tidak lelah memberikan dukungan dan saran-saran kepada peneliti selama penyusunan

disertasi ini. Kopromotor dengan sabar memberi bimbingan, dukungan, dorongan dengan koreksi-koreksi yang konstruktif dalam memotivasi penulis dalam menyelesaikan disertasi ini dengan baik.

6. Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M., sebagai penguji yang banyak memberikan masukan dan perbaikan selama ujian-ujian persidangan disertasi.

7. Prof. Dr. Chryshnanda Dwilaksana, M.Si., sebagai penguji yang telah memberikan masukan dan perbaikan selama ujian-ujian persidangan disertasi.

8. Dr. Ari Saptono, M.Pd., sebagai penguji yang telah memberikan arahan dan masukan dalam ujian sidang disertasi.

9. Pimpinan Universitas Negeri Jakarta, Pimpinan Program Pasca Sarjana dan Pimpinan Program Studi Ilmu Manajemen yang telah memberikan dukungan peneliti selama menempuh pendidikan S3.

10. Seluruh Dosen di Program Studi Ilmu Manajemen yang telah mendedikasikan waktu, tenaga, pikiran dan ilmu dan pengetahuannya selama peneliti menempuh pendidikan S3.

11. Seluruh karyawan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah membantu kelancaran penyelesaian studi peneliti.

12. Rekan-rekan mahasiswa program doktor Ilmu Manajemen UNJ Angkatan 2016/2017 yang telah sama-sama berjuang bahu membahu menempuh pendidikan S3.

13. Komandan Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian (PMPP) TNI beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melakukan penelitian di Satuan dan memberikan data-data yang diperlukan untuk penyelesaian disertasi ini.

14. Dansatgas *Monusco Congo* beserta jajarannya, Dansatgas *UNIFIL Lebanon* beserta jajarannya, Dansatgas *Minusca Central African Republic* beserta jajarannya yang telah membantu dalam memberikan kelancaran proses wawancara dan pengambilan sampel penelitian sehingga pengambilan data dapat berjalan dengan baik. Khususnya 374 prajurit tamtama penjaga perdamaian yang telah

membantu dalam pengisian kuisener yang telah disebar, ucapan terimakasih yang mendalam kami sampaikan.

15. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu-per satu, namun tidak mengurangi rasa hormat dan rasa terimakasih atas jasa dan kontribusinya yang sangat besar kepada peneliti.

16. Terima kasih secara khusus untuk Istri tercinta Endang Agustini, anak-anakku: Iptu Pol Muhammad Afhi Abrinto, S.Tr.K, MH, Sermatutar Rizky Fachrul Razi, Vania Jasmine Annayla, Menantu Raeditta Alva Haryanto Putri dan cucuku tersayang Muhammad Basel Davanka Raefhi, yang selalu mendoakan dan memberi semangat penulis setiap waktu dalam kesibukan bekerja dan dapat melanjutkan studi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Demikian juga keluarga besar orang tua yang tercinta Bapak Haji Sadikun Noto Adisusilo dan Ibu Hajah Aminah Suhaemi di Condet Batu Ampar Jakarta Timur dan Bapak Haji Jalal Haryanto, Almarhumah Ibu Suryati di Medan Sumatera Utara yang mendorong dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan proses Pendidikan dan disertasi ini dengan baik.

17. Terima kasih kepada seluruh kawan-kawan, handai tolan yang telah mengingatkan dan memberi semangat kepada penulis untuk menyelesaikan disertasi ini atas munajat, dorongan spiritual dan pengertiannya yang luar biasa, sehingga peneliti dapat menjalani dan menyelesaikan program studi doktor di Universitas Negeri Jakarta ini.

Sebagai penutup, perkenankan penulis menutup ungkapan terimakasih ini dengan munajat kepada Allah SWT, semoga semua kebaikan dan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak menjadi amal ibadah dan pahala yang berlipat ganda.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Jakarta, Juli 2021

Peneliti

Susilo Adi Purwantoro

ACKNOWLEDGEMENT

Praise and highest gratitude to Allah SWT for blessing, care, health, opportunity and mercy to myself to complete this dissertation proposal entitled “ The Effect of Leadership, Training Effectiveness and Team Cooperation mediated by Organizational Citizenship Behaviors on Performance of UN Peace Mission”.

To all parties who have been involved and involved in making this dissertation, the authors say thank you that their good deeds accepted by Him, Aamiin.

Therefore, on this occasion, the author would like to thank the promoters and co-promoters and all the lecturers who have devoted their knowledge to the author, hopefully what has been given to us can be useful.

Special thanks to: Chancellor of the UNJ: Prof. Dr. Komaruddin, M.Si, UNJ Postgraduate Director: Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus.

I am deeply grateful to my promotor, Prof. Dr. Hamidah, SE, M.Si, for greatest support, inspiration, thoughtful guidance and all lectures at Program Pascasarjana UNJ for the kind advice and priceless lessons during my doctorate study.

I also enormously grateful to my associate promotor Dr Agung Wahyu Handaru, ST, MM, for his continuously encouragement, fruitful advice throughout my research.

I also thank to all Postgraduate Lecturers of HRM Study Program.

Finally, I am indebted to my parents and parents in law, my lovely wife Endang Agustini, my precious son Muhammad Afhi Abrianto, Rizky Fachrul Razi, my daughter Vania Jasmine Annayla, my daughter in law Raedita Alva Haryanto and my grandson Muhammad Basel Davanka Raefhi for their continuous support and encouragement for my pursuit.

Jakarta, 2021

Author

DAFTAR ISI

<i>COVER</i>	i
<i>ABSTRAC</i>	ii
ABSTRAK	iii
RINGKASAN PENELITIAN	iv
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR DAN DEWAN PENGUJI	xiii
BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI	xiv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH	xv
KATA PENGANTAR	xvi
UCAPAN TERIMA KASIH	xvii
<i>ACKNOWLEDGEMENT</i>	xx
DAFTAR ISI	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxiv
DAFTAR TABEL	xxvi
DAFTAR LAMPIRAN	xxx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang.....	1
1.2. Pembatasan masalah.....	12
1.3 Perumusan masalah.....	12
1.4 Tujuan	13
1.5 Signifikansi hasil penelitian.....	14
1.6 <i>State of The Art</i>	15
1.7 <i>Road Map</i> Penelitian.....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
2.1. Landasan Teori.....	17
2.1.1 Pengelolaan Sumberdaya Manusia.....	17

2.1.2 Manajemen Sumberdsya Manusia Militer.....	18
2.1.3 Kinerja	23
2.1.4 Kepemimpinan (<i>leadership</i>).....	25
2.1.5 Efektifitas latihan.....	34
2.1.6 Kerjasama tim (<i>teamwork</i>)	35
2.1.7 <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	37
2.2 Jurnal Terkait	43
2.3 Kerangka Teori Analisis hubungan antar variabel berpengaruh.....	86
2.4 Hipotesa penelitian.....	91
BAB III METODE PENELITIAN	92
3.1 Lokasi dan waktu	92
3.2 Pendekatan penelitian	92
3.3 Populasi dan sampel Penelitian.....	92
3.4 Jenis dan Sumber Data	94
3.5 Metode Pengumpulan Data	95
3.6 Penyusunan Instrumen Penelitian.....	95
3.7 Metode Analis Data.....	115
3.8 Hipotesa Statistik	118
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	120
4.1 Profil Responden.....	120
4.1.1 Profil reponden berdasarkan jenis kelamin.....	120
4.1.2 Profil reponden berdasarkan usia.....	120
4.1.3 Profil reponden berdasarkan pendidikan.....	121
4.1.4 Profil reponden berdasarkan asal satuan kerja.....	121
4.1.5 Profil reponden berdasarkan satuan kerja organisasi penugasan.....	123
4.1.6 Profil lama kedinasan menjadi prajurit TNI.....	123

4.2	Analisis statistik deskriptif tanggapan responden	123
4.3	Pengujian <i>Confirmatory Faktor Analysis (CFA)</i>	151
4.4.	Hasil Uji Koefisien Persamaan Model SEM.....	160
4.5	Hasil Uji Signifikansi Model	161
4.6	Hasil Uji Kelayakan Model (<i>Goodness of Fit Test</i>).....	164
4.7	Hasil Uji Modifikasi Model.....	165
4.8	Hasil Uji Hipotesis.....	169
4.9	Hasil Uji Korelasi Matriks Antar Variabel	178
4.10	Pembahasan Hasil Penelitian	181
4.11	Rancangan Pengembangan Model.....	202
4.12	<i>Novelty</i>	210
4.13	Rencana Tindak Lanjut dan Implikasi temuan (<i>Novelty</i>) Penelitian.....	211
4.14	Keterbatasan Penelitian	212
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		213
5.1	Kesimpulan.....	213
5.2	Saran.....	214
DAFTAR PUSTAKA		219

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	<i>Road Map</i> Penelitian	16
Gambar 2.1	Koneksitas antar Variabel dan Referensi terkait.....	90
Gambar 2.2	Struktur Bangunan SEM Penelitian.....	91
Gambar 3.1	Rumus Slovin.....	93
Gambar 3.2	Model Struktur Penelitian.....	117
Gambar 4.1	Garis kontinum	124
Gambar 4.2	Garis Kontinum Sub Variabel Z1	125
Gambar 4.3	Garis Kontinum Sub Variabel Z2	126
Gambar 4.4	Garis Kontinum Sub Variabel Z3	128
Gambar 4.5	Garis Kontinum Sub Variabel Z4	129
Gambar 4.6	Garis Kontinum Variabel Z Secara Keseluruhan	130
Gambar 4.7	Garis Kontinum Sub Variabel Y1	131
Gambar 4.8	Garis Kontinum Sub Variabel Y2	132
Gambar 4.9	Garis Kontinum Sub Variabel Y3	133
Gambar 4.10	Garis Kontinum Sub Variabel Y4	135
Gambar 4.11	Garis Kontinum Sub Variabel Y5	136
Gambar 4.12	Garis Kontinum Variabel Y	136
Gambar 4.13	Garis Kontinum Sub Variabel X1.1	137
Gambar 4.14	Garis Kontinum Sub Variabel X1.2	138
Gambar 4.15	Garis Kontinum Sub Variabel X1.3	139
Gambar 4.16	Garis Kontinum Sub Variabel X1.4	140

Gambar 4.17	Garis Kontinum Variabel X1	141
Gambar 4.18	Garis Kontinum Sub Variabel X2.1	143
Gambar 4.19	Garis Kontinum Sub Variabel X2.2	143
Gambar 4.20	Garis Kontinum Sub Variabel X2.3	144
Gambar 4.21	Garis Kontinum Sub Variabel X2.4	145
Gambar 4.22	Garis Kontinum Terhadap Variabel X2	146
Gambar 4.23	Garis Kontinum Terhadap Sub Variabel X3.1	147
Gambar 4.24	Grafik Kontinum Sub Variabel X3.2	148
Gambar 4.25	Garis Kontinum terhadap Sub Variabel X3.3	149
Gambar 4.26	Garis Kontinum Variabel X3	150
Gambar 4.27	Model CFA variabel Z	151
Gambar 4.28	Model CFA variabel Z setelah modifikasi.....	152
Gambar 4.29	Model CFA variabel Y.....	154
Gambar 4.30	Model CFA Y setelah modifikasi.....	155
Gambar 4.31	Model CFA variabel X1	156
Gambar 4.32	Model CFA variabel X2	157
Gambar 4.33	Model CFA variabel X2 setelah modifikasi.....	158
Gambar 4.34	Model CFA Variabel X3.....	159
Gambar 4.35	Hasil Estimasi <i>Standardized Coefficient</i>	160
Gambar 4.36	Hasil Estimasi T-Values.....	162
Gambar 4.37	Skema Modifikasi Model.....	166
Gambar 4.38	Hasil Estimasi <i>Standardized Coefficient</i>	166
Gambar 4.39	Hasil Estimasi T-Values.....	167
Gambar 4.40	Model Konseptual Peningkatan Kinerja Prajurit.....	207
Gambar 4.41	Pengelolaan Program Penyiapan Prajurit Tamtama dalam Penugasan Misi Perdamaian Dunia	209

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian terdahulu terkait	44
Tabel 3.1	Jenis dan Sumber Data.....	94
Tabel 3.2	Uji validitas dan reliabilitas Z1.....	96
Tabel 3.3	Uji validitas dan reliabilitas Z2	97
Tabel 3.4	Uji validitas dan reliabilitas Z3	97
Tabel 3.5	Uji validitas dan reliabilitas Z4	98
Tabel 3.6	Uji validitas dan reliabilitas Y1	99
Tabel 3.7	Uji validitas dan reliabilitas Y1 lanjutan.....	100
Tabel 3.8	Uji validitas dan reliabilitas Y2	101
Tabel 3.9	Uji validitas dan reliabilitas Y2 lanjutan.....	102
Tabel 3.10	Uji validitas dan reliabilitas Y3	102
Tabel 3.11	Uji validitas dan reliabilitas Y3 lanjutan	103
Tabel 3.12	Uji validitas dan reliabilitas Y3 lanjutan kedua	104
Tabel 3.13	Uji validitas dan reliabilitas Y4	105
Tabel 3.14	Uji validitas dan reliabilitas Y4 lanjutan.....	106
Tabel 3.15	Uji validitas dan reliabilitas Y5	106
Tabel 3.16	Uji validitas dan reliabilitas X5 lanjutan.....	107
Tabel 3.17	Uji validitas dan reliabilitas X1	108
Tabel 3.18	Uji validitas dan reliabilitas X1 lanjutan.....	109
Tabel 3.19	Uji validitas dan reliabilitas X2	111
Tabel 3.20	Uji validitas dan reliabilitas X2 lanjutan.....	112
Tabel 3.21	Uji validitas dan reliabilitas X3	113

Tabel 3.22	Uji Validitas dan Reliabilitas X3 lanjutan.....	114
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	121
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..	121
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Satuan kerja.	122
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penempatan Tugas...	123
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kedinasan... .	123
Tabel 4.6	Kategori Skala.....	124
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Z1.	125
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Z2.....	126
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Z3.	127
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Z4.....	128
Tabel 4.11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z	129
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Y1.....	131
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Y2.....	132
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Y3.....	133
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Y4.....	134
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Y5.....	135
Tabel 4.17	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y	136
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel X1.1.....	137
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel X1.2.....	138
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel X1.3.....	139
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel X1.4.....	140
Tabel 4.22	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel X1	141
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel X2.1.....	142
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel X2.2.....	143

Tabel 4.25	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel X2.3.....	144
Tabel 4.26	Tanggapan Responde Terhadap Sub Variabel X2.4.....	145
Tabel 4.27	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel X2.....	146
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel X3.1.....	147
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel X3.2.....	148
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel X3.3.....	149
Tabel 4.31	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pertanyaan pada Variabel X3	150
Tabel 4.32	Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Variabel Z.....	151
Tabel 4.33	Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Variabel Z setelah modifikasi...	152
Tabel 4.34	Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Variabel Y.....	153
Tabel 4.35	Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Variabel Y setelah modifikasi...	154
Tabel 4.36	Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Variabel X1.....	155
Tabel 4.37	Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Variabel X2.....	157
Tabel 4.38	Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Variabel X2 setelah modifikasi.	158
Tabel 4.39	Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Variabel X3.....	159
Tabel 4.40	Persamaan Model Pengukuran Variabel X1, X2 dan X3.....	162
Tabel 4.41	Persamaan Model Pengukuran untuk Variabel Y dan Z.....	163
Tabel 4.42	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	164
Tabel 4.43	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i> sesudah Modifikasi.....	169
Tabel 4.44	Nilai Koofesien Jalur dan <i>Standard Error</i>	174
Tabel 4.45	Nilai Koofesien Jalur dan <i>Standard Error</i>	176
Tabel 4.46	Nilai Koofesien Jalur dan <i>Standard Error</i>	177
Tabel 4.47	Rentang Nilai Koofisien Korelasi.....	178
Tabel 4.48	<i>Correlation Matrix of Independent Variabels</i>	178
Tabel 4.49	<i>Standardized Total and Indirect Effects</i>	179

Tabel 4.50	Status dan Sifat Hubungan antar Variabel.....	180
Tabel 4.51	Urutan Nilai Koefisien Jalur antar Variabel	183
Tabel 4.52	Urutan Korelasi antar Dimensi	199



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian Pra Uji Validitas Reliabilitas
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian Pasca Uji Validitas Reliabilitas
- Lampiran 3 Surat Keterangan Hasil Pindai Dengan Turnitin
- Lampiran 4. Gambar Kegiatan Pengisian Kuesioner
- Lampiran 5. Bukti Validasi Instrumen
- Lampiran 6. Publikasi Ilmiah
- Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup





